CONFIDENTIAL

TITLE: LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU QUEBEC
(LA CORPORATION DES ENSEIGNANTS DU QUEBEC - C.E.Q.)
(CORPORATION DES INSTITUTEURS ET INSTITUTRICES CATHOLIQUES DU QUEBEC - C.I.C.)

AUTHOR: Normand Wener,
Département de Sociologie,
Université de Montréal,
C.P. 6128,
Montréal, Québec.

DRAFT STUDY

prepared for Canada

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office) [Studies]

PROJECT NO. 17 - (Professeur Jacques Dofny)

Submitted: NOVEMBRE 1967



CONFIDENTIAL

TITLE: LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU QUEBEC
(LA CORPORATION DES ENSEIGNANTS DU QUEBEC - C.E.Q.)
(CORPORATION DES INSTITUTEURS ET INSTITUTRICES CATHOLIQUES DU QUEBEC - C.I.C.)

AUTHOR: Normand Wener,
Département de Sociologie,
Université de Montréal,
C.P. 6128,
Montréal, Québec.

DRAFT STUDY

prepared for

TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS
(Privy Council Office)

PROJECT NO. 17 - (Professeur Jacques Dofny)

Submitted: NOVEMBRE 1967


LIBRARY
SEP 2 1969
UNIVERSITY OF TORONTO

TABLE DES MATIERES

Liste des tableaux

Note méthodologique

Ce travail est basé sur trois sources particulières d'information. Nous avons d'abord étudié la plupart des documents officiels de la C.I.C. depuis 1960, soit les rapports des Congrès, le journal "L'Enseignement", les rapports d'études et de recherches, les textes émanant des commissions d'étude et les documents concernant les relations avec la P.A.C.T. Nous nous sommes ensuite rendus au dernier Congrès de la Corporation, du 3 au 8 juillet 1967 à Montréal, et nous en avons profité pour rencontrer quelques-uns des participants. Enfin, nous avons procédé à des entrevues avec des dirigeants provinciaux de la C.I.C. et quelques dirigeants des associations locales, membres de la Corporation.

Chapitre 1

CE QU'EST LA C.I.C.

Ce chapitre constitue la partie strictement informative de ce travail. Il s'inspire des textes de loi et des documents officiels de la Corporation. Nous verrons successivement la définition légale de la C.I.C. et de ses objectifs, quelques traits de l'histoire des associations d'enseignants au Québec, une description des effectifs actuels de la Corporation et un exposé de ses structures.

1.1. Définition légale et objectifs de la C.I.C.

La "Corporation des Instituteurs et Institutrices Catholiques du Québec" est régie par une loi spéciale d'incorporation, votée en 1946.

> "Loi 10 George VI, chapitre 87 - (17 avril 1946)
> Amendée par la loi 1-2, Elizabeth II, chapitre 130
> (sanctionnée le 26 février 1953)
> Amendée par la loi 8-9, Elizabeth II, chapitre 177
> (sanctionnée le 18 décembre 1959)
> (entrée en vigueur le 1er juillet 1960)."

La C.I.C. n'est donc pas constituée suivant la Loi des Syndicats professionnels (Statuts refondus du Québec, 1941, chapitre 162), comme c'est le cas pour la plupart des syndicats et des centrales syndicales. Cette situation présente actuellement pour la Corporation à la fois des inconvénients et des avantages. Le principal inconvénient est l'approbation obligatoire par le Secrétaire de la Province de tout amendement aux règlements de la Corporation, comme le stipule l'article 11 de la loi de la C.I.C.:

> "Les règlements de la Corporation et leurs modifications doivent être approuvés par le Secrétaire de la Province et n'entrent en vigueur qu'à compter de la date de la publication de l'avis de cette approbation dans la Gazette officielle de Québec."

Cette procédure a souvent provoqué des retards appréciables dans la mise en oeuvre de transformations urgentes que voulait faire la Corporation. Elle maintient également la C.I.C. dans un fort lien de dépendance de l'Etat.

Les avantages de cette loi spéciale résident en certains privilèges qui peuvent être obtenus grâce aux particularités de la Corporation. Un exemple important de ces privilèges est la loi de "l'adhésion automatique", en vigueur à la C.I.C. depuis 1960.

> "Tout instituteur employé par une corporation scolaire catholique est ou devient automatiquement membre de la Corporation.
>
> ... Le présent article ne s'applique pas à l'instituteur employé dans une école où la langue principale d'enseignement est l'anglais."
> (article 19 de la loi de la C.I.C.)

Plusieurs autres syndicats et centrales syndicales demandent cet avantage depuis longtemps, mais sans succès. C'est à cause de sa forme particulière d'incorporation que la C.I.C. a obtenu ce privilège. Les dirigeants de la Corporation considèrent ainsi qu'il est plus avantageux, actuellement, pour la C.I.C., d'être régie par une loi spéciale.

A l'article 6 de cette loi, on définit le but de la Corporation:

> "La Corporation a pour but de favoriser les intérêts professionnels des instituteurs et d'assurer le maintien de l'honneur, de la dignité et de la discipline de ses membres."
> (texte repris à l'article 2 des Règlements)

Précisons, avant d'aller plus loin, la définition que la loi donne du terme "instituteur":

> "Article 2.- ...
> b) "Instituteur" signifie toute personne autorisée à enseigner dans les écoles catholiques de la province de Québec, à l'exception des personnes faisant partie d'une communauté religieuse."

Les religieux et les religieuses ont pourtant donné officiellement leur adhésion à la C.I.C. en 1965. La même année, la Corporation a présenté au gouvernement un projet d'amendement afin d'enlever la restriction concernant les religieux et les religieuses. Cet amendement à la loi ne fut accepté par l'Assemblée législative que le 19 juillet 1967. Depuis cette date, la C.I.C. peut donc compter dans ses rangs toute personne autorisée légalement à enseigner dans les écoles catholiques du Québec. Les enseignants catholiques de langue anglaise ne sont cependant pas membres automatiquement de la Corporation. Ils peuvent y adhérer selon leur désir.

Le but de la C.I.C., tel qu'énoncé à l'article 6 de sa loi, met l'accent sur l'aspect "corporation professionnelle" de l'organisation. Actuellement, la C.I.C. poursuit pourtant des objectifs à la fois plus étendus et plus spécifiques. Trois objectifs sont définis clairement dans ses documents officiels. La C.I.C. se définit comme centrale syndicale, comme corporation professionnelle et comme corps intermédiaire.

Comme centrale syndicale, la C.I.C. vise à obtenir pour les enseignants les meilleurs traitements et les meilleures conditions de travail possible. Pour parvenir à ses fins, les deux principaux moyens d'action utilisés sont le regroupement syndical et la convention collective.

Comme corporation professionnelle, la C.I.C. veut améliorer constamment la qualité du service professionnel de ses membres et préserver l'autonomie de la profession enseignante dans les domaines de la science et de l'art pédagogiques. Elle prévoit atteindre ses objectifs professionnels par son action pédagogique et par son code d'éthique, qui reste encore à formaliser et à appliquer concrètement.

Enfin, comme corps intermédiaire, la C.I.C. se propose d'assumer une action sociale qui dépasse ses objectifs propres, par l'éducation populaire et la représentation auprès des autorités responsables. Sa participation récente à la lutte contre la pauvreté est une manifestation de ce rôle.

Dans les textes de la Corporation, ces trois objectifs sont très clairement définis et sont souvent mis en juxtaposition. Nous verrons au chapitre troisième de ce travail comment ces objectifs sont inter-reliés.

1.2. Aperçu historique

La C.I.C. a maintenant plus de vingt ans d'existence. Pourtant une dizaine d'années avant la fondation de la Corporation, le syndicalisme chez les enseignants débutait. Voici les principales étapes de cette histoire syndicale, présentées en deux parties: avant la C.I.C., de 1936 à 1945, et de la fondation de la C.I.C. à nos jours, soit de 1946 à 1967.

– Les débuts

– Naissance d'associations locales

Les premières unités de regroupement des enseignants à voir le jour dans la province de Québec furent des syndicats locaux d'institutrices rurales. C'est en 1936 que ces premiers syndicats se constituèrent. En 1937, les instituteurs ruraux se groupaient à leur tour. En milieu rural, les hommes et les femmes ont ainsi travaillé près de vingt ans au plan syndical, dans des associations différentes.

En milieu urbain, l'Alliance des professeurs catholiques de Montréal établit les bases de son organisation syndicale en 1936. En 1944, elle s'incorpore selon la Loi des syndicats professionnels. Pour sa part,

le cercle d'étude des instituteurs de Québec devient un syndicat professionnel en 1937. Par la suite, les associations d'enseignants des milieux ruraux et celles des grands centres urbains évoluent parallèlement.

– Premiers regroupements régionaux

En même temps que les syndicats locaux évoluent, les fédérations régionales et provinciales apparaissent et se structurent. En 1937, c'est la fondation de la Fédération des institutrices rurales du Québec, en 1939, celle de la Fédération des instituteurs ruraux de la province de Québec, et en 1942, celle de la Fédération des instituteurs et institutrices des cités et villes de la province de Québec. Ces trois fédérations étaient appelées à se réunir quelques années plus tard, pour donner naissance à la C.I.C.

– <u>La C.I.C.</u>

– Période d'organisation

En 1946, la C.I.C. est fondée par une loi spéciale d'incorporation. Elle constitue en fait une confédération des trois fédérations provinciales citées plus haut. Elle regroupe, sous ces trois fédérations, des syndicats masculins et des syndicats féminins de professeurs. Elle compte alors moins de 10,000 membres.

En 1949, une grève de six jours éclate à Montréal et se solde par un échec. L'Alliance perd sa reconnaissance syndicale. La C.I.C., qui en est à ses débuts, n'est pas sans ressentir le contrecoup de cet échec de son plus important syndicat affilié. Le syndicalisme enseignant, tel que conçu à ce moment, est fortement remis en question. La même année, la C.I.C. commence un regroupement des associations d'enseignants sur la base de diocèse. Elle désire ainsi s'ajuster la partie patronale, les commissions scolaires, qui venaient alors de se regrouper par diocèse.

Un premier amendement à la loi de la Corporation est sanctionné en 1953. Les instituteurs et institutrices, qui pour la plupart faisaient partie de syndicats séparés, peuvent maintenant participer à la même unité syndicale. La séparation selon le sexe est ainsi abolie. De plus, les fédérations provinciales deviennent des fédérations diocésaines. Le regroupement diocésain, entrepris depuis quelques années, est ainsi complété.

– Croissance accélérée

A compter de 1955-56, la C.I.C. entre dans une phase de croissance accélérée, qui se poursuit jusqu'à nos jours. En 1959, un nouvel amendement est apporté à la loi de la Corporation. La définition du terme "instituteur" est modifiée afin de comprendre les enseignants qui ne travaillent pas dans le secteur public. Les contributions des enseignants à la C.I.C. seront maintenant déduites à la source et remises à la Corporation. Enfin, l'adhésion des enseignants du secteur public devient automatique et obligatoire. Cette dernière clause concerne les enseignants des écoles catholiques dont la langue principale d'enseignement est le français. Cette modification à la loi ne fut appliquée qu'en 1960. Elle eut pour effet immédiat de faire passer les effectifs de la C.I.C. de 12,000 à 30,000 membres. Cet amendement présente encore aujourd'hui un avantage important pour la Corporation.

En 1964, les structures de la C.I.C. sont à l'étude. Deux raisons principales montrent la nécessité de cette étude: l'inefficacité des associations locales peu volumineuses est manifeste et les modifications du système d'éducation du Québec donnent naissance aux commissions scolaires régionales. La nécessité du regroupement est évidente. La C.I.C. veut à la fois rendre ses associations locales plus efficaces et être présente au plan régional, où plusieurs décisions seront prises.

Au plan local, la Corporation procède au regroupement de toutes les associations du territoire d'une commission scolaire régionale. Au plan régional, on transforme les fédérations diocésaines en sections régionales. Ces modifications ne se termineront qu'en 1967.

Les religieuses et les religieux enseignants donnent, en 1965, leur adhésion à la C.I.C. La même année, la Fédération des étudiants des écoles normales donne aussi son adhésion à la Corporation. Les étudiants des écoles normales deviennent membres de la C.I.C. avec un statut particulier: celui des membres affiliés.

En 1966, un projet d'amendement est présenté devant la Législature pour modifier les structures de la C.I.C. et pour changer son nom. Selon le voeu du 16e Congrès, la C.I.C. deviendra la C.E.Q., "Corporation des Enseignants du Québec", permettant ainsi à la Corporation d'étendre éventuellement son champ de recrutement aux enseignants du Québec qui ne sont pas catholiques. La modification des structures fait suite au regroupement des associations au plan régional, regroupement entrepris en 1964. Ces modifications furent approuvées par le Secrétaire de la Province le 9 juillet dernier.

Enfin, au début de 1967, nous assistons à une importante crise scolaire au Québec. Les grèves d'enseignants se multiplient dans plusieurs régions de la province. Le gouvernement décrète, en février, le Bill 25 qui met fin aux grèves et vise à organiser des négociations au plan provincial. La C.I.C., lors de son Congrès de juillet, réorganise cette fois ses structures internes afin de faire face à cette nouvelle situation. Nous reviendrons longuement sur ces transformations au chapitre suivant.

Notons seulement, en terminant ce bref historique, que de 1950 à 1965, M. Léopold Garant était président de la C.I.C. Depuis 1965, c'est M. Raymond Laliberté qui occupe ce poste.

1.3. Les effectifs

Pour mieux comprendre l'historique que nous venons de tracer, voici un bref aperçu de la croissance des effectifs de la C.I.C. On trouvera en page suivante une représentation graphique de cette évolution pour les six dernières années.

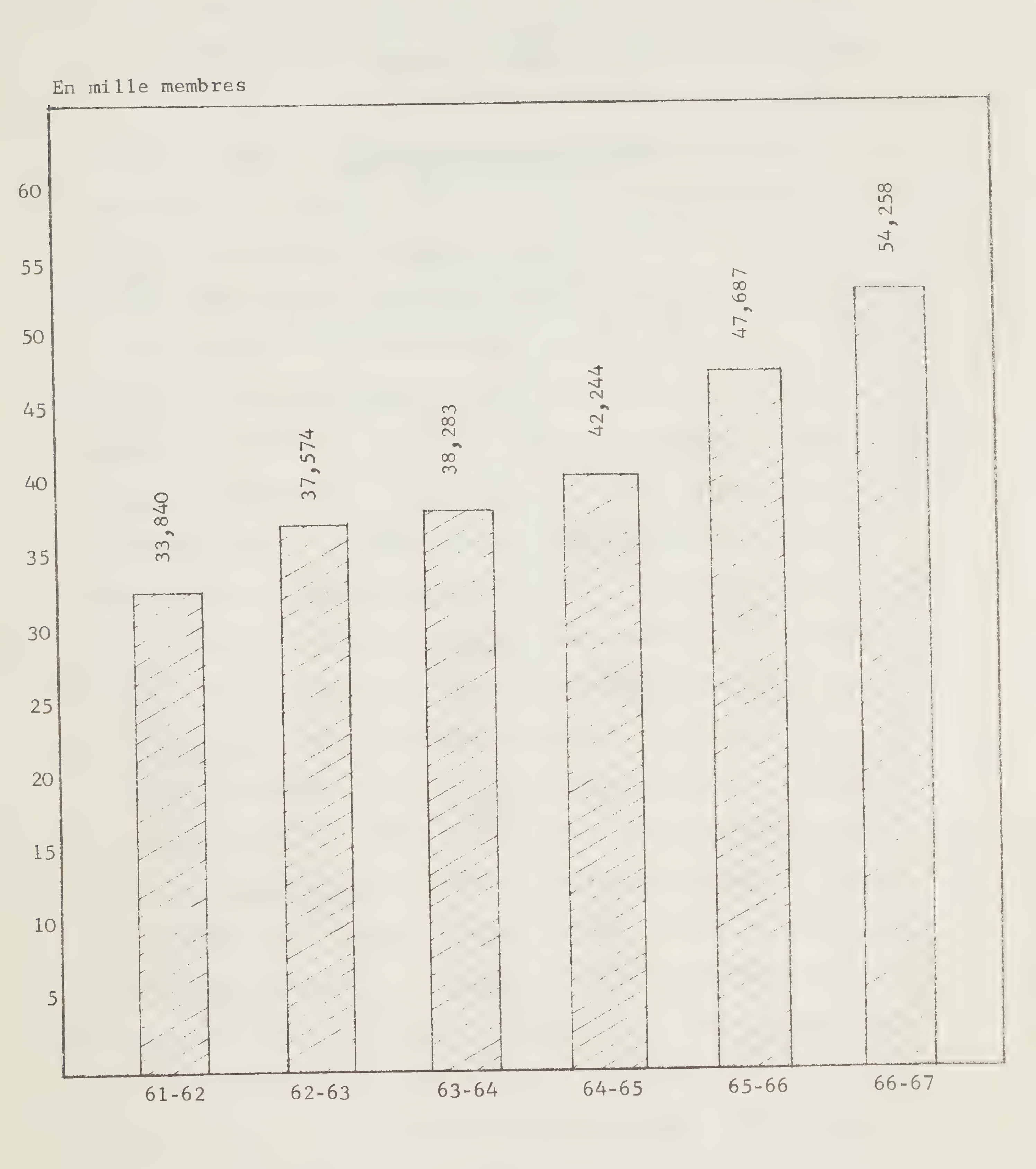
Tableau 1– Evolution des effectifs de la C.I.C.

1946	–	moins de 10,000 membres	période d'organisation
1959	–	12,000 membres	
1960	–	30,000 membres	(loi de l'adhésion automatique)
1961-62	–	33,840 membres	
1962-63	–	37,574 membres	
1963-64	–	38,283 membres	
1964-65	–	42,244 membres	
1965-66	–	47,687 membres	
1966-67	–	54,258 membres	entrée des religieuses et des religieux
1967-68	–	l'extrapolation laisse prévoir 60,000 membres	

N.B.: Les étudiants des écoles normales qui sont membres affiliés de la C.I.C. ne sont pas inclus dans ces chiffres.

Nous observons que le rythme de croissance des effectifs de la Corporation est assez régulier sauf pour ce qui est de l'année 1960. Cette année-là, la mise en application de la loi de l'adhésion automatique à la C.I.C. de chaque enseignant catholique du secteur public a fait plus que doubler les effectifs de la Corporation. Remarquons aussi que depuis les années 1964-65, le taux de croissance des effectifs est plus élevé que pour les années précédentes.

Tableau 2- Statistiques de croissance du nombre de membres de la C.I.C. pour les six dernières années



Pour compléter ce tableau des effectifs de la C.I.C., ajoutons que la Corporation emploie présentement 54 personnes à plein temps. De ce groupe, 23 personnes sont des employés supérieurs et 31 personnes sont des secrétaires, des sténos-dactylos, des commis de bureau, etc...

Les 54,258 enseignants, membres de la C.I.C., sont des institutrices et des instituteurs, en majorité des laïcs, exerçant leur profession dans les écoles catholiques de langue française de la province de Québec. Ils sont d'abord regroupés en associations locales ou syndicats. On compte actuellement environ 125 syndicats locaux, membres de la Corporation. Leur nombre s'élevait à environ 220 en 1964. La restructuration de la Corporation, en cours actuellement, a réduit ce nombre qui atteindra probablement 70 ou 75 l'an prochain, une fois le processus de regroupement terminé.

Ces associations locales sont regroupées, au plan régional, en sections. Les sections sont les anciennes fédérations diocésaines, après le regroupement. On compte actuellement 16 sections de ce genre et ce nombre sera probablement réduit à 12, une fois la phase de restructuration terminée. En plus de ces 16 sections régionales, la C.I.C. compte présentement quatre autres sections particulières: la section des retraités, celle des principaux d'écoles, celle des directeurs généraux ou directeurs des études, et celle des éducateurs du Centre administratif. Nous devons ajouter à cette liste la section des membres-associés que forment les étudiantes et les étudiants des écoles normales. La liste suivante énumère les différentes sections et leurs effectifs pour les années 1964-65, 1965-66 et 1966-67; elle nous permettra de nous rendre compte du regroupement des structures qui s'est opéré durant ces années.

Tableau 3- Les sections régionales et leurs effectifs
(1964-65, 1965-66, 1966-67)

ANNEE SCOLAIRE 1964-1965

Nom de la Section	Nombre total des associations	Nombre total des professeurs
AMOS	6	974
CHICOUTIMI	12	3191
GASPE	4	961
HAUTERIVE	9	747
JOLIETTE	6	791
MONT-LAURIER	5	473
MONTREAL	25	11,413
NICOLET	6	1,476
HULL & PEMBROOKE	9	1,367
QUEBEC	19	5,915
RIMOUSKI	6	1,876
STE-ANNE-DE-LA-POCATIERE	6	790
ST-HYACINTHE	10	1,891
ST-JEAN-DE-QUEBEC	6	2,214
ST-JEROME	7	1,249
SHERBROOKE	8	1,700
TIMMINS	5	663
TROIS-RIVIERES	19	2,042
VALLEYFIELD	3	1,086

Tableau 3- Suite

ANNEE SCOLAIRE 1965-1966

Nom de la Section	Nombre total des Associations	Nombre total des professeurs
AMOS	6	1,090
LAC ST-JEAN	12	3,493
GASPE	4	1,002
HAUTERIVE	9	921
JOLIETTE	2	924
MONT-LAURIER	5	560
MONTREAL	16	12,614
NICOLET	6	1,727
HULL & PEMBROOKE	9	1,571
QUEBEC	18	6,671
RIMOUSKI	6	1,970
STE-ANNE-DE-LA-POCATIERE	5	1,044
ST-HYACINTHE	6	1,925
CHAMPLAIN	5	2,979
ST-JEROME	7	1,629
SHERBROOKE	9	2,158
TIMMINS	3	721
TROIS-RIVIERES	16	2,548
VALLEYFIELD	3	1,355

Tableau 3- Suite

ANNEE SCOLAIRE 1966-1967

Nom de la Section	Nombre total des associations	Nombre total des professeurs
AMOS-TIMMINS	5	2,135
SAGUENAY LAC ST-JEAN	7	3,754
GASPE	3	1,260
GOLFE -- COTE-NORD	5	1,048
JOLIETTE	1	1,248
MONT-LAURIER	4	607
MONTREAL	9	11,685
NICOLET	6	2,010
HULL & PEMBROOKE	11	1,753
QUEBEC	16	9,346
RIMOUSKI	3	1,817
CHAMPLAIN	10	6,641
LAURENTIENNE	3	1,128
ESTRIE	1	2,509
TROIS-RIVIERES	2	2,804
LAVAL	13	3,848

A ces effectifs, il faut ajouter, pour l'année 1966-67:

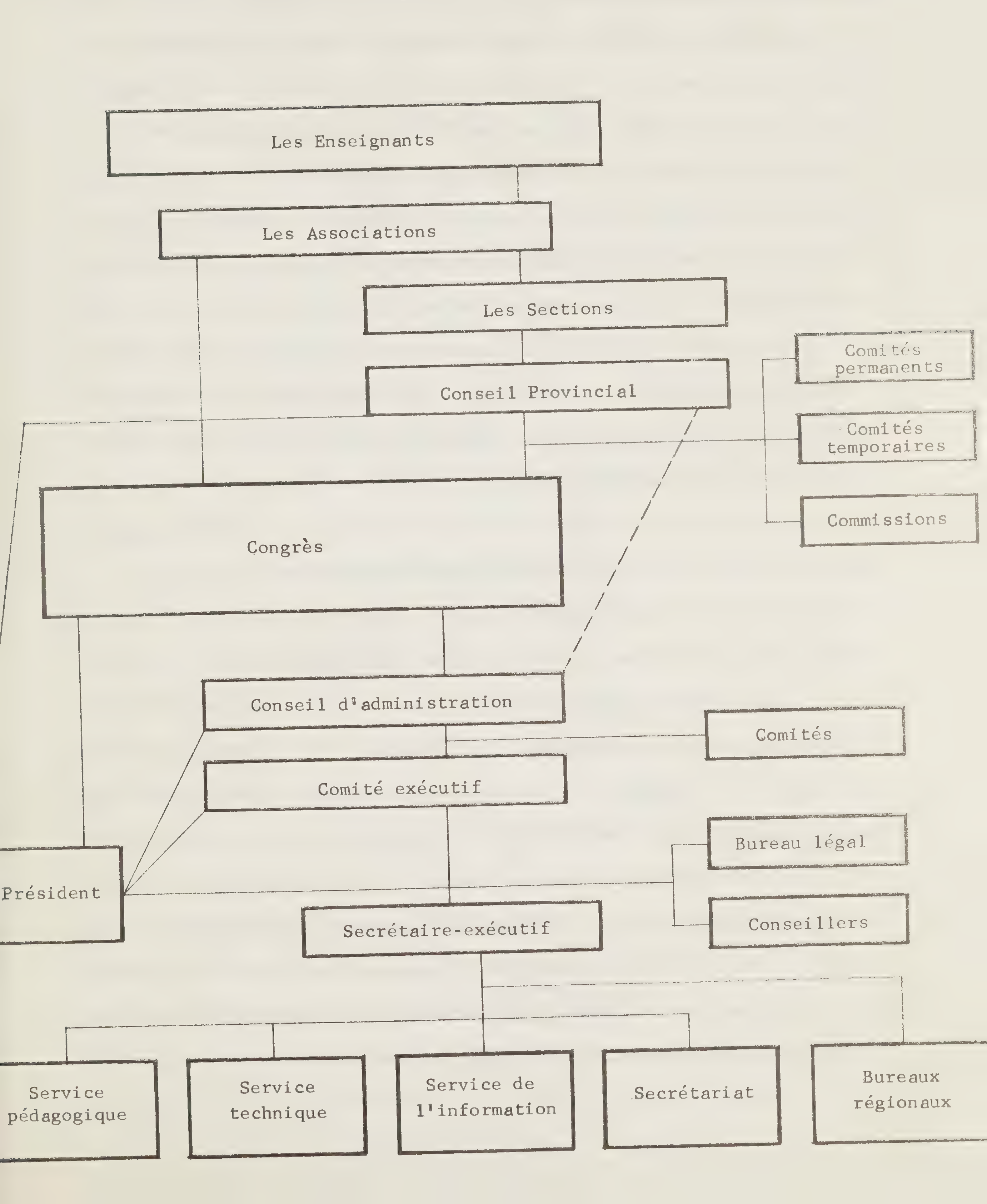
Retraités	665
Principaux	1,979
Directeurs des études	227
Educateurs du Centre administratif	113
A.P.C. de Rosemere	22
TOTAL	54,258 membres

Note: L'Association des Professeurs Catholiques de Rosemere, récemment affiliée, est ajoutée à la fin de cette liste.

1.4. Les structures de la C.I.C. avant la réforme

Pour la présentation de l'aspect structurel de la Corporation, nous utiliserons les textes qui décrivent la structure telle qu'elle existait avant le Congrès de juillet 1967. Ce congrès a modifié notablement la distribution du pouvoir dans cette structure, sans modifier pour autant l'organigramme comme tel. Nous analyserons ces modifications au chapitre suivant. A la page suivante, nous présenterons l'organigramme général de la C.I.C., que nous expliquons par la suite.

Tableau 4– Organigramme de la C.I.C.



Le Conseil Provincial se compose de délégués des sections et des membres du Conseil d'administration. Il comprend environ 80 membres. Il fait des règlements, vote le budget, désigne les membres des comités permanents et peut au besoin constituer d'autres comités (voir sur l'organigramme les Comités permanents, les Comités temporaires et les Commissions). Le Conseil provincial peut constituer des sections lorsque nécessaire, en déterminer les cadres, la juridiction et les devoirs; il peut aussi modifier la juridiction territoriale des sections déjà constituées. Le Conseil provincial détient, en fait le pouvoir législatif.

Le Congrès de la C.I.C. est composé des membres du Conseil provincial et de délégués des associations, en nombre proportionnel au nombre de membres de chaque association. En juillet 1967, il comprenait environ 700 personnes. Le Congrès approuve ou rejette les règlements soumis par le Conseil provincial, procède à l'élection du Conseil d'administration, a droit de regard sur les gestes du Conseil d'administration et du Conseil provincial, sur les états financiers et sur les autres activités de la C.I.C. Le Congrès est avant tout un organe consultatif.

Le Conseil d'administration se compose d'un président,de quatre vice-présidents, d'un secrétaire, d'un trésorier et de quatre conseillers, tous élus par le Congrès. Il exécute les décisions du Conseil provincial, administre la C.I.C., surveille les intérêts professionnels des membres, place les fonds de la Corporation, statue sur l'admission des membres ou des associations aux sections, engage les employés, règle les différends, nomme des comités (voir "Comités" sur l'organigramme), entend les demandes d'autorisation pour recourir à l'arbitrage soumises par les associations et choisit un Comité exécutif de cinq membres.

Le Comité exécutif administre, sous la responsabilité du conseil d'administration, les biens de la C.I.C. Il s'occupe du secrétariat, exécute les décisions du Conseil d'administration et voit à la bonne marche des services.

Le président du Conseil d'administration est président de la C.I.C. Il préside toutes les assemblées du Conseil d'administration du Conseil provincial et du Congrès. Il a droit à un vote prépondérant. Sous l'autorité du Conseil d'administration, il dirige les affaires de la Corporation et en exerce la surveillance générale. Le président est ex-officio membre votant de tous les comités. En cas d'incapacité ou de refus d'agir, les vice-présidents, dans l'ordre hiérarchique, exercent tous les droits et pouvoirs du président. Le président peut s'adjoindre des conseillers et est en rapport direct avec le bureau légal (voir l'organigramme).

Le Conseil d'administration peut aussi nommer un secrétaire-exécutif et définir ses pouvoirs. Le secrétaire-exécutif tient les minutes des assemblées officielles, est le gardien des sceaux de la C.I.C., tient la liste des membres, voit à la correspondance générale, surveille l'application de la loi et des règlements, est responsable de la comptabilité et dirige le siège social avec autorité sur tout le personnel. Ce poste peut être rempli par une personne qui n'est pas membre de la C.I.C.

Directement lié à l'aspect "corporation professionnelle" de la C.I.C., le service pédagogique, créé en 1962, compte maintenant sept permanents. Il vise à jouer un rôle important dans l'amélioration de la qualité des enseignants et dans la réforme pédagogique au Québec. Le service pédagogique fait l'étude des problèmes d'ordre pédagogique ou professionnel, tente de promouvoir et d'assister l'action pédagogique

dans les associations, stimule et facilite le perfectionnement des maîtres, travaille à la création d'un climat propice au progrès pédagogique, anime et oriente les commissions d'études de la C.I.C., fait des recherches demandées par la Corporation et par ses organismes-membres, assure l'information pédagogique aux enseignants et représente ces derniers auprès d'organismes extérieurs à la C.I.C.

Le Service technique joue un rôle important dans l'orientation syndicale de la C.I.C. et la synchronisation de l'action des syndicats-membres. Mis sur pied en 1955, il compte maintenant sept conseillers techniques permanents. Le Service technique s'occupe de l'organisation et du bon fonctionnement des syndicats, de l'éducation syndicale des membres, de la négociation collective et de l'arbitrage des différends et griefs, de la recherche en tout ce qui concerne la législation du travail et les conditions de travail des enseignants. Il organise des sessions d'études, aide les syndicats locaux dans leur action, étudie les législations et publie une revue mensuelle intitulée "Information syndicale".

Le Service de l'information vise une information efficace des membres et une projection de la pensée de la C.I.C. vers les autres organismes sociaux et la population du Québec. Il publie la revue "L'Enseignement" depuis 1947, entretient des relations avec les média d'information, dirige des campagnes d'information, assiste les associations-membres en cas de besoin et organise des sessions d'études. Le Service de l'information emploie présentement trois permanents.

Le C.I.C. compte encore un nombreux personnel de secrétariat qui assure la comptabilité et le fonctionnement des services. Le Secrétariat répond à une foule de renseignements concernant lesdomaines de

l'éducation ou du monde syndical. Il fabrique et expédie les circulaires, les mémoires et les documents. Il s'occupe de la bibliothèque qui contient plus de 5,000 volumes et qui est abonnée à 180 revues. Il favorise la liaison entre instituteurs et commissions scolaires à la recherche d'enseignants qualifiés, par son service de placement.

Les bureaux régionaux sont des succursales de la Corporation, au service d'une région donnée. Les officiers de chaque bureau sont nommés par la C.I.C. et relèvent directement de l'organisme provincial. Un bureau régional comprend le personnel de cadre, le personnel clérical, le local et l'organisation matérielle nécessaires à son bon fonctionnement. Il est financé par la Corporation. Le bureau régional poursuit deux buts principaux: 1) assurer tous les services dont peut disposer la Corporation sur le plan local; 2) assurer une circulation plus dense et plus continue des politiques de la Corporation aux différents échelons afin de mieux informer les membres et de les motiver davantage pour une action unifiée. On compte actuellement sept bureaux régionaux, pour les sections de Sherbrooke, Mont-Laurier et St-Jérôme, Hull et Pembroke, Amos-Timmins, Nicolet, Hauterive et pour la section des principaux d'école.

Voilà qui termine cette mise en place des principaux éléments qui constituent la C.I.C. Nous pousserons maintenant l'analyse sur certains points particuliers qui nous semblent prioritaires dans la conjoncture actuelle.

Chapitre II

L'ETUDE DES STRUCTURES

Un premier aspect de la C.I.C., qu'il est important d'étudier plus à fond, est constitué par les structures de la Corporation et la répartition des sphères de juridiction dans ces structures. Nous assistons présentement à une crise organisationnelle à la C.I.C., son mode d'organisation étant complètement revisé pour faire face à de nouvelles exigences internes et externes. Nous étudierons d'abord les deux principales causes de ces modifications structurelles et les mouvements de centralisation et de décentralisation qu'elles provoquent. Dans une deuxième partie, nous verrons la nouvelle structure en action dans la négociation provinciale et nous étudierons les problèmes que pose l'état comme employeur.

2.1. La refonte structurelle

- Les principales causes

La réforme des structures de la Corporation affecte vraiment tous les membres de l'organisation à des degrés différents. Pour les membres au plan local, la C.I.C. prend une importance différente et pour l'organisme provincial, le pouvoir est redistribué entre les différents corps constitués. Nous pouvons distinguer deux causes principales de ces changements: une cause interne à l'organisation, l'inefficacité de plusieurs associations locales, et une cause extérieure à l'organisation la négociation provinciale amorcée par la crise scolaire du début de 1967.

Depuis quelques années, la Corporation était consciente que plusieurs de ses associations-membres, au plan local, manifestaient des

signes d'impuissance et d'inefficacité dans leur action quotidienne. Deux facteurs principaux semblaient expliquer cette inefficacité. D'une part, plusieurs associations ne groupaient qu'un très petit nombre d'enseignants. Elles n'avaient alors que peu de ressources financières disponibles et ne pouvaient pas assurer de services adéquats à ses membres. D'autre part, la réforme du système d'enseignement au Québec, amorcée par le Rapport Parent, donnait naissance aux commissions scolaires régionales. Les décisions se prenaient de plus en plus au niveau d'une région scolaire et au niveau de la province toute entière. Les petites associations locales ne pouvaient d'aucune façon être présentes à ces prises de décision. La Corporation entreprit donc une campagne de regroupement de ses effectifs dans des associations locales plus volumineuses. De plus, au niveau des sections régionales, on délaissa le regroupement sur la base de diocèse pour épouser de plus en plus la forme des commissions scolaires régionales. Le mouvement de centralisation était entrepris.

La récente crise scolaire provinciale accentua ce mouvement de centralisation et provoqua des changements importants au niveau provincial de la C.I.C.[(1)] Vers la fin de l'année 1966 et au début de 1967, plusieurs syndicats locaux voyaient leur négociation avec les Commissions scolaires arriver à une impasse. Une série de grèves se déclenchèrent alors à travers la province. Des milliers de jeunes furent privés de cours et le gouvernement intervint. Le 10 février 1967, le Ministre de l'Education du Québec présentait en première lecture à l'Assemblée législative la "Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire", loi mieux connue sous l'appellation de "Bill 25". Ce Bill, accepté quelques jours plus tard, mettait fin aux grèves des enseignants et

---

(1) On trouve à l'annexe 2, les principales étapes du déroulement de cette crise scolaire.

instaurait un régime de négociation provinciale. Deux arrêtés en conseil précisaient par la suite le contenu de la négociation provinciale. (Vous trouverez en annexe à ce rapport les principaux textes du Bill 25 et des arrêtés en conseil.) A la suite de ces événements, pratiquement toutes les clauses de la convention collective sont négociées provincialement. Au plan régional ou local, il ne reste que les adaptations nécessaires des clauses provinciales. La Corporation n'a pas accepté facilement cette décision du gouvernement de porter les négociations au palier provincial. Selon quelques-uns de ces dirigeants, la majorité des membres de l'organisation provinciale de la C.I.C. désiraient depuis déjà quelques années la négociation provinciale. L'ensemble des représentants des sections et des associations locales ne partageaient cependant pas cette vision des dirigeants provinciaux. Ce manque d'unanimité à l'intérieur de la Corporation a empêché celle-ci de prendre l'initiative de demander au gouvernement la négociation provinciale. Le Congrès de la C.I.C., réuni en assemblée spéciale au mois de mars dernier, n'a accepté qu'avec réticences la décision du gouvernement de négocier à l'échelle de la province.

Ainsi, pour la première fois, la C.I.C. est appelée à négocier directement et les syndicats locaux à ne travailler qu'au niveau des applications de la convention collective. Devant cette nouvelle situation, la C.I.C. décide d'accroître les pouvoirs de son organisme provincial de façon à pouvoir affronter la négociation avec le gouvernement. En même temps, elle veut donner un certain pouvoir aux associations locales et aux sections régionales au niveau des décisions concernant le contenu de la convention collective. Le mouvement de centralisation s'accentue et un mouvement de décentralisation prend naissance.

L'inefficacité de certaines associations locales et la récente crise scolaire provinciale sont donc les deux principales causes de la refonte structurelle de la C.I.C. Nous pouvons également signaler une troisième cause de ces modifications, une cause plus profonde et plus durable que les deux premières. Cette cause consiste en l'inégalité du traitement des enseignants à travers la province. Au plan des salaires, depuis une vingtaine d'années, les professeurs des régions urbaines de la province sont mieux payés que leurs collègues des régions rurales. De la même façon, à compétence égale, le traitement des hommes est supérieur à celui des femmes. Les mêmes différences entre les régions socio-économiques se retrouvent aussi au plan des conditions de travail comme le nombre d'élèves par classe, le matériel didactique disponible, les possibilités de promotion, etc... L'éloignement géographique de certaines régions par rapport aux grands centres qui offrent des cours de perfectionnement pour les maîtres, est aussi à signaler. Cette situation a favorisé l'acceptation par plusieurs enseignants de la négociation provinciale. Cependant, les associations locales des grands centres urbains, qui avaient une plus grande force face à la commission scolaire et qui possédaient une certaine tradition de négociation, se sont opposées davantage à la négociation provinciale à cause de leurs privilèges acquis. Cette situation est sous-jacente aux deux premières causes que nous avons analysées.

- La régionalisation

Le processus de centralisation, en cours présentement à la C.I.C., se manifeste d'abord par la régionalisation des associations locales. Les petites associations locales disparaissent et les enseignants deviennent membres d'associations plus volumineuses. En 1963-64, on comptait presque

200 syndicats et d'ici peu ce nombre n'atteindra plus qu'environ 70. De plus, le regroupement des syndicats locaux au niveau des sections régionales prend de plus en plus d'importance. Plusieurs décisions se prennent maintenant au plan régional et les sections ont de plus en plus de pouvoirs. Ce processus de regroupement est cependant ralenti dans certaines régions où des syndicats locaux importants veulent s'assurer un contrôle sur l'orientation régionale. Selon les dirigeants provinciaux de la Corporation, le regroupement sera terminé au début de l'année 1968.

- La redistribution du pouvoir

Le processus de décentralisation se manifeste au niveau provincial de la Corporation. La majeure partie du Congrès de la C.I.C., en juillet dernier, a porté sur les amendements aux règlements, à partir de propositions précises du Conseil provincial. Presque toutes ces propositions ont été acceptées intégralement et plusieurs d'entre elles furent adoptées à l'unanimité. Ces propositions visaient à redistribuer le pouvoir entre le Congrès, le Conseil provincial, le Conseil d'administration et le Comité exécutif. La structure n'a pas été modifiée comme telle, mais la capacité de contrôle des divers organismes a été revisée.

Voici les principaux textes adoptés, qui précisent les zones de pouvoir à chaque palier:

"Article 45- Pouvoirs du Congrès

> Le Congrès détermine les politiques générales, les objectifs majeurs et les grandes lignes d'action de la Corporation; il peut aussi, exceptionnellement, établir des politiques particulières, des objectifs spéciaux ou des programmes d'action plus immédiats." (Ce texte s'ajoute à celui des anciens pouvoirs du Congrès. Il fut adopté à l'unanimité.)

"Article 40 - Pouvoirs du Conseil Provincial

Le Conseil provincial précise les orientations de la Corporation et prend toutes les décisions nécessaires à la poursuite des objectifs fixés par le Congrès; il peut établir des politiques nouvelles sujettes à revision par le Congrès."
(Ce texte s'ajoute à celui des anciens pouvoirs du Conseil provincial. Il fut adopté à la majorité.)

"Article 28 - Pouvoirs du Conseil d'administration

A la lumière des politiques générales et des objectifs fixés par le Congrès et le Conseil provincial, et subordonnément à ceux-ci, le Conseil d'administration élabore des politiques particulières et établit des programmes d'action dont il assure et contrôle l'exécution."
(Ce texte s'ajoute à celui des anciens pouvoirs du Conseil d'administration. Il fut adopté à l'unanimité.)

"Article 34a - Pouvoirs du Comité exécutif

Subordonnément au Conseil d'administration auquel il doit rendre compte et conformément aux politiques adoptées par la Corporation, le Comité exécutif règle les affaires courantes qui sont de la compétence du Conseil d'administration."
(Seule la partie de ce texte qui commence par "règle les affaires..." est nouvelle. Ce règlement fut adopté à l'unanimité.)

Ces modifications s'inscrivent dans un processus officiellement perçu comme une démocratisation de l'organisme provincial. Elles visent avant tout à faire du Conseil d'administration un organisme exécutif du Conseil provincial et du Conseil provincial, un prolongement du Congrès. Ainsi, le Conseil d'administration sera directement responsable au Conseil provincial et ce dernier deviendra directement responsable au Congrès. Toute cette redistribution du pouvoir repose au fond sur la modification du statut du Congrès. Celui-ci était dans les faits une assemblée consultative qui exprimait ses voeux au Conseil provincial. Il devient une assemblée législative qui oriente vraiment la Corporation en procédant

par résolutions. Le Conseil provincial, qui jouait antécédamment ce rôle législatif, dépend maintenant directement du Congrès et ne fait que préciser ses politiques générales. De même, le Conseil d'administration dépend maintenant à la fois du Conseil provincial et du Congrès et le Comité exécutif ne fait que s'occuper des affaires courantes qui sont de la compétence du Conseil d'administration. Notons que les nouveaux pouvoirs attribués au Congrès contredisent la tradition générale des corporations professionnelles qui ont plutôt tendance à concentrer le pouvoir autour d'un petit nombre d'individus. Par cette refonte de ses structures, la C.I.C. exprime son intention manifeste de centraliser au plan politique et de décentraliser au plan administratif. Elle centralise la prise de décision et décentralise les services. Voyons comment nous pouvons interpréter globalement ces divers changements et leurs effets réels.

- Effets réels de ces modifications

Nous retrouvons les processus de centralisation et de décentralisation à la fois au niveau politique et au niveau administratif. Regardons la C.I.C. globalement. Nous distinguons d'abord trois paliers d'organisation: le palier local ou celui des associations, le palier régional où se trouvent les sections et le palier provincial ou l'organisation centrale. Au plan provincial, nous retrouvons quatre organismes qui se situent à des niveaux différents: le Congrès, le Conseil provincial, le Comité d'administration et le Comité exécutif.

Sous l'aspect politique, avant le dernier Congrès de la Corporation, les négociations collectives se faisaient au palier local et parfois au palier régional. La prise de décisions s'exerçait ainsi à ces paliers. L'organisation provinciale ne faisait que conseiller ses associations locales en cas de besoin. Le pouvoir réel se situait donc au

palier local. La négociation provinciale survient. La prise de décision se situe alors au palier provincial. Le pouvoir se concentrant au niveau de l'organisation centrale, nous retrouvons le processus de centralisation au plan politique. Si nous regardons l'organisation provinciale, avant juillet 1967, la prise de décision était entre les mains du Conseil provincial et du Conseil d'administration. Avec la refonte structurelle, le pouvoir, du moins en ce qui concerne les grandes orientations de la Corporation, se retrouve au niveau du Congrès. Le Conseil provincial et le Conseil d'administration dépendent maintenant directement du Congrès. Il y a donc processus de décentralisation au niveau provincial. Ainsi, au plan politique, il y a centralisation entre les paliers, le pouvoir passant du palier local au palier provincial, et décentralisation entre les divers organismes provinciaux, le pouvoir passant du Conseil provincial et du Conseil d'administration au Congrès.

En ce qui concerne les services, les processus de centralisation et de décentralisation sont moins apparents. La Corporation veut décentraliser les services pour garder contact plus suivi avec les enseignants qui sont membres des associations locales. Elle revalorise ses bureaux régionaux. Les services tels que l'information, la consultation des enseignants, les comités pédagogiques, la consultation d'experts du Service technique, etc... seraient de plus en plus mis à la disposition des enseignants au niveau de leur section régionale. Par les bureaux régionaux, les services quittent donc le strict palier provincial pour être accentués au palier régional. C'est une démarche décentralisatrice. Cependant, les associations locales et les sections possédaient déjà une organisation de services qu'elles mettaient à la disposition des enseignants. Les services de la C.I.C., au plan régional, risquent d'entrer en conflit avec les services autonomes déjà existants. Comme

l'organisation provinciale possède plus de support financier que les sections et qu'elle se trouve située au point crucial des décisions politiques, ses services risquent de supplanter ceux qui existaient déjà au palier régional. L'organisation centrale contrôlerait davantage les services et, sous une décentralisation apparente, nous voyons apparaître une forme plus subtile de centralisation. Ce contrôle des services ne pourra se vérifier qu'à l'expérience et demeure relatif à l'importance réelle que prendront les bureaux régionaux, financés par la C.I.C.

Dans toute organisation moderne, nous pouvons distinguer le pouvoir hiérarchique et le pouvoir de l'expert. Le groupe dans l'organisation qui réunit ces deux types de pouvoir est habituellement le groupe le plus puissant de l'organisation. Dans le cas de la C.I.C., le pouvoir hiérarchique réside au niveau des quatre organismes supérieurs, le Congrès, le Conseil provincial, le Conseil d'administration et le Conseil exécutif, qui sont tous composés de personnes élues. Cependant, le président de la Corporation et les autres membres du Conseil d'administration ont un prestige beaucoup plus grand que les autres membres. Le pouvoir de l'expert est entre les mains des permanents du siège social de la Corporation. Ce sont ainsi le Comité exécutif et le Conseil d'administration qui réunissent le pouvoir hiérarchique et le pouvoir de l'expert. Ces organismes sont ainsi plus puissants que le Congrès, même si ce dernier, selon les statuts et règlements, doit avoir le dernier mot dans la prise de décision. Le fait que, lors du dernier Congrès de la Corporation, presque toutes les propositions du Conseil provincial ont été acceptées à l'unanimité par les membres du Congrès, est une autre indication des pouvoirs réels du Congrès.

Nous retrouvons cette puissance de l'organisme central de la C.I.C., quand nous étudions la Corporation sous l'angle du contrôle des zones d'incertitude de l'organisation. Nous retenons trois principales zones d'incertitude: les impératifs de l'action quotidienne, les orientations à court terme et les relations entre les enseignants et l'organisme central. L'incertitude provoquée par les impératifs de l'action quotidienne est contrôlée par le Comité exécutif. Les orientations à court terme et les propositions pour les orientations à long terme sont pensées par le Conseil provincial. Enfin, la charnière importante entre les enseignants et les dirigeants de la C.I.C. est constituée par les bureaux régionaux, qui sont sous la responsabilité de l'organisme central. Les trois organismes qui contrôlent les trois zones principales d'incertitude sont donc des organismes qui relèvent du palier provincial et qui échappent, de façon directe, au contrôle du Congrès.

Ces deux dernières remarques, concernant le pouvoir et le contrôle des zones d'incertitude, nous font percevoir le processus de centralisation en cours actuellement à la Corporation comme plus important que le processus de décentralisation. Le Conseil provincial peut, en réalité, orienter de façon assez déterminante les destinées de la C.I.C. Cet organisme est quand même assez représentatif. Il est composé de représentants des sections qui sont reconnus au plan local et régional. Chaque représentant au Conseil provincial est élu par sa section, après avoir manifesté ses capacités au plan local. Il peut être destitué de ses fonctions en tout temps par la direction de sa section. Ce procédé assure une certaine représentativité au Conseil provincial et empêche cet organisme de prendre des décisions qui ne correspondraient aucunement aux aspirations des enseignants-membres de la Corporation.

Nous pourrions résumer ainsi les différents changements que nous venons d'étudier. Certaines associations locales manifestent leur inefficacité et le Ministère de l'Education donne naissance aux commissions scolaires régionales. La Corporation procède donc au regroupement de ses associations locales, faisant disparaître les petites associations et transformant ses fédérations diocésaines en sections régionales. Les négociations collectives locales sont remplacées par la négociation provinciale. La C.I.C. centralise le pouvoir politique au palier provincial. A ce même palier, elle procède apparemment à une décentralisation de la prise de décision, accordant plus de pouvoir au Congrès. En fait, le Conseil provincial demeure l'organisme le plus puissant. En même temps, elle veut décentraliser ses services en donnant plus d'importance aux bureaux régionaux, mais elle se place dans une position de contrôle plus grand des services qui rejoignent les enseignants. Nous percevons ainsi une tendance centralisatrice sous-jacente au processus apparent de décentralisation.

2.2. La négociation provinciale et ses implications

Depuis sa fondation, la C.I.C. a assisté ses syndicats-membres dans leurs négociations. Elle devient maintenant l'agent négociateur de tous ses membres. La Corporation remanie donc ses structures pour assurer le maximum d'efficacité dans les négociations, particulièrement une plus grande rapidité dans les prises de décisions. L'étude des décisions prises par la C.I.C. concernant la négociation provinciale, nous donne l'occasion de voir les nouvelles structures de la Corporation en action. Nous étudierons donc ces récentes décisions et les relations qu'elles impliquent entre les différents organismes de la Corporation. Nous poserons ensuite le problème de l'Etat comme employeur.

- La structure en action

Lors du dernier Congrès de la C.I.C., en plus des décisions concernant les amendements aux règlements, plusieurs décisions furent prises par rapport à la négociation provinciale. Voici l'extrait principal du texte des résolutions adoptées:

> "Les étapes et les organismes de décision concernant la négociation provinciale.
>
> ...
>
> 2. Que pour la C.I.C., selon la gravité et l'urgence des problèmes, l'on (les négociateurs) réfère au Conseil d'administration et/ou au Conseil provincial. Que les décisions finales soient prises par le Conseil provincial.
>
> ...
>
> 4. Qu'avant la prise de position finale conséquente aux résultats de négociation, le Conseil provincial voit à faire toutes les consultations appropriées auprès des organismes affiliés et, en cas d'impasse majeure, juge de l'opportunité de convoquer un congrès."
>
> (Ces deux articles furent adoptés par le Congrès aux deux tiers des membres.)

C'est donc le Conseil provincial, composé d'environ 80 personnes représentant les sections régionales, qui décide en dernier ressort du contenu de la convention collective provinciale.

Cette procédure assure à la C.I.C. la rapidité nécessaire pour faire face aux urgences de la négociation. De plus, au sens strict du terme, les décisions seront prises par les membres de la Corporation. La C.I.C. étant une fédération d'associations-membres et ces associations étant regroupées en sections régionales, ce sont les représentants de ces sections qui prendront les décisions. Une prise de décision à une plus vaste échelle paraissait impensable à la majorité des délégués, au dernier congrès. La Corporation groupe 55,000 enseignants répartis dans tous

les coins de la province et elle ne peut les réunir rapidement. Le Congrès, qui compte quelque 700 membres, constitue déjà une assemblée difficile à réunir et à diriger vers des décisions éclairées. Ainsi le Conseil provincial est l'organisme tout désigné pour prendre des décisions rapides et démocratiques. Cependant, les enseignants, qui sont membres de la C.I.C., n'ont pratiquement aucun pouvoir de décision en ce qui concerne leur convention collective. Le règlement stipule bien que le Conseil provincial doit faire toutes les consultations appropriées avant la prise de décision finale. Mais jusqu'où iront les consultations? Est-ce que la structure actuelle de la Corporation permet une consultation rapide et efficace des enseignants? Analysons les différents canaux d'information et de consultation allant au sommet à la base de la structure de la C.I.C. et essayons de voir les différents points de brisure possibles.

Le comité de négociation de la C.I.C. sera formé de six personnes, dont trois seront nommées par le Conseil d'administration et choisies parmi les membres du service technique, les trois autres étant nommées par le Conseil provincial. Ce comité sera donc formé de technocrates et de permanents de la Corporation. Il siégera, à la table des négociations, avec des représentants de la P.A.C.T. (Provincial Association of Catholic Teachers) et de la P.A.P.T. (Provincial Association of Protestant Teachers) et avec les technocrates du gouvernement. La table des négociations réunira donc, de part et d'autre, des experts en relations de travail, en sciences humaines et en administration, qui ont reçu une formation semblable. Il y a donc possibilité d'une entente plus facile entre ces technocrates, particulièrement en ce qui a trait aux ressources dont dispose la province en matière d'éducation. Cette entente peut jouer contre les enseignants. Les négociateurs de la C.I.C. peuvent inciter celle-ci

à ajuster ses revendications aux possibilités réelles du Ministère de l'Education.

Les informations que transmettront les négociateurs au Conseil d'administration seront très probablement intégrales. Les membres du Conseil d'administration sont en position pour contrôler la véracité de ces informations, à cause des relations informelles existant entre eux et les négociateurs du Service technique et entre eux et les dirigeants de la P.A.P.T. et de la P.A.C.T. Aucune obstruction n'est probable à ce niveau.

Selon les règlements de la Corporation, le Conseil d'administration ne peut pas prendre de décisions importantes sans référer au Conseil provincial. A ce niveau, un élément extérieur peut cependant intervenir dans la prise de décision. Les négociateurs des trois associations d'enseignants doivent faire front commun face au gouvernement. Advenant un conflit entre ces trois associations, elles peuvent recourir à l'arbitrage. L'entente qui se fera finalement entre la C.I.C., la P.A.C.T. et la P.A.P.T. peut sérieusement influencer les décisions du Conseil provincial. Ce dernier se sentira obligé de respecter cette entente sous peine de briser de nouveau le front commun des enseignants. Néanmoins, au niveau de la C.I.C., tout semble indiquer que le Conseil provincial sera dans les conditions nécessaires pour prendre les décisions qui s'imposent. Il aura probablement les informations nécessaires et seule l'entente avec les autres associations d'enseignants peut exercer sur lui quelque pression.

Le Conseil provincial peut informer et consulter les enseignants en convoquant un Congrès ou en se servant des bureaux régionaux. La première éventualité est peu probable, sauf s'il y a vraiment une impasse

majeure laissant entrevoir la possibilité de faire une grève générale. Les règlements actuels laissent toute discrétion au Conseil provincial de convoquer le Congrès. Considérant le coût élevé de la tenue d'un Congrès et la lenteur de cette procédure, il est peu probable qu'une telle réunion se tienne. Le Conseil peut aussi passer par les bureaux régionaux pour atteindre les enseignants. Ces bureaux régionaux sont d'une importance capitale dans la structure de la Corporation, mais ils sont beaucoup moins valorisés dans la réalité actuelle. Nous avons déjà mentionné l'existence de tels bureaux dans seulement sept des seize sections actuelles de la C.I.C. De plus, la Corporation qui finance ces bureaux n'a dépensé que $35,164.64 à cet item de son budget l'an dernier et prévoit une dépense de $25,000 pour l'an prochain. Cette prévision budgétaire représente donc une dépense d'environ $3,500 pour le fonctionnement de chaque bureau régional. Le petit nombre des bureaux régionaux et le peu de fonds dont ils disposent font mettre beaucoup de réserves sur l'efficacité de cette procédure d'information et de consultation des enseignants.

La consultation des professeurs peut encore se faire directement par les sections et les associations. Les membres du Conseil provincial, délégués des sections, apporteront l'information dans leurs sections qui la transmettront aux associations. L'opinion des membres des associations remontera au Conseil provincial en passant par les sections. Les sections et les associations seront d'autant mieux informées qu'elles auront des adaptations locales de certaines clauses de la convention collective provinciale à négocier avec les commissions scolaires. La qualité de la consultation des enseignants reposera alors sur l'efficacité des associations locales. A ce niveau, les associations sont

inégalement préparées à réaliser une consultation efficace. Les grandes associations, pour la plupart dans les centres urbains, grâce à leur équipe de permanents, sont mieux préparées que les autres à rejoindre leurs membres. Le degré de participation des enseignants aux décisions concernant la convention collective provinciale, risque donc d'être très différent selon les régions socio-économiques de la province. Les associations les plus favorisées seront aussi celles dont un ou plusieurs membres siègent sur le Conseil provincial comme représentants de leur section. Ces associations recevront plus directement et plus rapidement l'information et seront mieux représentées dans la prise de décision. Globalement, la C.I.C., avec ses structures actuelles, informe et consulte ses membres soit les associations. Ces dernières doivent à leur tour informer et consulter leurs membres, les enseignants.

Advenant un blocage quelconque dans le réseau d'information et de consultation des enseignants, ceux-ci peuvent aussi réagir de façon plus informelle. Ils peuvent faire pression au niveau de leurs associations afin de faire fonctionner la structure interne de la Corporation. Ils peuvent également faire des pressions à l'extérieur de l'organisation. Ils ont la possibilité d'alerter l'opinion publique d'autant plus que les négociations se font avec le gouvernement. La force de l'opinion publique peut jouer directement sur la C.I.C. ou sur les autres syndicats d'enseignants et elle peut influencer le gouvernement. Dans cette alerte de l'opinion publique, les enseignants peuvent se servir d'autres corps intermédiaires comme les associations de parents, les grandes centrales syndicales et même quelques commissions scolaires. Ces pressions sur les agents négociateurs par le biais de l'opinion publique supposent quand même une certaine organisation informelle des enseignants

au plan local ou régional. A ce niveau, rien ne nous permet d'affirmer ou de nier une telle puissance chez les enseignants. Nous voyons cependant déjà l'importance que peut avoir l'action politique de la Corporation, qui vise à renseigner le public sur toutes les questions relatives à l'éducation. Nous en reparlerons plus loin.

- L'état comme employeur

Une autre implication importante de la négociation provinciale est le nouveau rôle de l'état comme employeur, dans notre système d'éducation. Auparavant, le Ministère de l'Education finançait une grande partie du budget des commissions scolaires, mais il ne négociait pas directement avec les enseignants. Avec le Bill 25, le Ministère devient, au sens strict, l'employeur des enseignants. La C.I.C., comme les syndicats de fonctionnaires, négocie maintenant avec l'état.

La principale difficulté qui survient dans ces négociations, c'est que l'état-employeur est à la fois l'état-législateur. Nous avons vu, par le Bill 25, comment une législation peut venir rompre le cours normal des négociations. Le danger est donc que le législateur entre en action aussitôt que l'employeur sera en mauvaise posture dans les négociations. Comme l'état réunit à la fois les pouvoirs de l'employeur et du législateur, les syndicats risquent d'être défavorisés au point de départ par toute législation venant résoudre une situation conflictuelle dans les négociations. Le pouvoir de contestation de la Corporation se trouve ainsi réduit par l'éventualité permanente d'une législation qui viendrait régler les conflits d'intérêt entre la C.I.C. et l'état. La Corporation peut tenter de faire obstruction à une telle législation, mais elle ne se trouve pas dans une position aussi avantageuse qu'à la table des négociations. La situation est encore plus critique du fait

que, de plus en plus, le gouvernement a tendance à voter les lois-cadre qui deviennent, à toutes fins pratiques, parties intégrantes de la loi. Ce même problème se pose d'ailleurs à tous les syndicats qui sont appelés à négocier avec l'état.

Pour palier à cette difficulté, la C.I.C. se propose, dès le début des négociations provinciales, de discuter des structures de négociation. Elle a l'intention d'instaurer dans les faits, une distinction très nette entre le gouvernement qui est l'employeur et l'Assemblée législative qui représente le pouvoir de faire des lois. Elle veut que le Ministère de l'Education négocie avec les enseignants comme le ferait une commission scolaire ou un employeur du secteur privé, s'engageant à ne pas recourir au pouvoir de l'Assemblée législative pour conclure les négociations. Cette distinction apparaît cependant assez difficile à réaliser. Le Ministère de l'Education ne constitue qu'une partie de l'état et doit se conformer aux priorités plus générales établies par celui-ci. Au risque de perturber l'orientation économique et sociale de l'ensemble de la province, l'état ne peut permettre à un de ses Ministères que de négocier à l'intérieur de certaines limites. L'Assemblée législative croit de son devoir d'intervenir pour faire respecter les orientations qu'elle a adoptées. Le problème se repose alors dans toute sa complexité. Cette recherche d'une structure de négociation valable pour les deux parties constitue le premier élément majeur de discussion entre les syndicats d'enseignants et le gouvernement. De cette structure dépend en grande partie l'orientation des négociations futures. Actuellement, les dirigeants de la Corporation entrevoient difficilement une solution acceptable, à la fois pour le gouvernement et pour la C.I.C.

Chapitre III

L'INTERDEPENDANCE DES OBJECTIFS DE LA C.I.C.

Nous avons vu que la C.I.C. poursuit simultanément trois objectifs principaux: un objectif professionnel, un objectif syndical et un objectif comme groupe de pression ou comme corps intermédiaire. Nous étudierons dans ce chapitre, à la lumière des récents développements de la Corporation, comment ces trois objectifs sont liés entre eux. Dans une première partie, nous situerons dans l'histoire de la C.I.C. l'apparition de ses divers objectifs et, dans la deuxième partie, nous nous attarderons à la contradiction apparente de ces objectifs.

3.1. Apparition des différents objectifs dans l'histoire de la C.I.C.

Chaque objectif que poursuit présentement la C.I.C. a pris son importance à un moment assez précis de l'histoire de la Corporation. Dans le texte d'incorporation de la C.I.C., celle-ci est définie surtout comme une Corporation professionnelle, ayant pour but de "favoriser les intérêts professionnels des instituteurs et d'assurer le maintien de l'honneur, de la dignité et de la discipline de ses membres". Les aspects d'amélioration des conditions de travail des enseignants, qui sont plus de nature syndicale, ne sont pas mentionnés. Pourtant dès 1946, année de sa fondation, la Corporation concentra surtout ses efforts dans l'aide à apporter à ses associations-membres au cours de leurs négociations collectives. Elle semblait alors s'orienter davantage vers une action plus proprement syndicale. A cette époque, cet aspect de revendication syndicale était prioritaire dans le monde de l'enseignement. Les syndicats locaux étaient en pleine phase d'organisation et les conditions de travail des enseignants laissaient beaucoup à désirer.

Ce n'est que dans les années '60 qu'apparut vraiment le caractère plus strictement professionnel de la C.I.C., avec le développement de l'action pédagogique. La Corporation mit sur pied, aux différents paliers de sa structure, des comités d'action pédagogique, engagés dans le renouveau des méthodes d'enseignement. Au plan provincial, on entreprit de la recherche en pédagogie et une action de représentation auprès du gouvernement et des commissions scolaires. Le Service pédagogique de la Corporation fut créé en 1962. L'action pédagogique prit rapidement beaucoup d'importance au plan provincial. Les syndicats locaux ayant, pour la plupart terminé leur période d'organisation, les dirigeants provinciaux accordèrent de plus en plus d'importance à l'amélioration de la qualité du service rendu par les membres de la Corporation.

Enfin, le troisième objectif de la C.I.C., son rôle comme corps intermédiaire, ne fut vraiment mis de l'avant que très récemment. La Corporation s'engagea d'abord, en 1966, dans la lutte à la pauvreté menée au plan provincial. Cette année, elle procède à la mise sur pied de comités d'action politique au plan local et au plan régional. Ces comités ont pour objectif de politiser davantage les enseignants et la population en général, surtout en ce qui concerne les questions d'éducation. Leur premier travail sera d'expliquer à la population les dessous de la récente crise scolaire. Ces comités ne visent pas à une action partisane. Chaque comité aura cependant la liberté d'appuyer l'un ou l'autre des partis politiques de la région. Pour la Corporation, cette action politique n'est cependant pas prioritaire. Elle sera pourtant menée de façon systématique, la C.I.C. prenant tous les moyens nécessaires pour que, dans chaque région de la province, un comité d'action politique soit mis sur pied.

Présentement, avec la négociation provinciale, la C.I.C. semble redonner plus d'importance à son aspect syndical puisque, pour la première fois, elle est appelée à négocier directement une convention collective. En fait, la négociation collective quitte le palier local ou régional pour passer au plan provincial alors que les services pédagogiques ou professionnels ont tendance à suivre le mouvement inverse.

3.2. La contradiction apparente des objectifs de la C.I.C.

Les contradictions entre les moyens d'action et les buts d'une corporation professionnelle et ceux d'un syndicat ont souvent été mises de l'avant dans l'analyse organisationnelle et parmi les membres mêmes de ces organisations. Encore actuellement, plusieurs membres de la C.I.C. opposent son caractère professionnel à son caractère syndical et recherchent un principe qui unifierait ces deux objectifs différents. En fait, ces deux objectifs se contredisent moins qu'on le prétend. Autant une corporation professionnelle s'occupe des conditions de travail de ses membres, autant un syndicat pourvoit au perfectionnement de ses membres et à l'amélioration du service qu'ils rendent à la communauté. L'unification de ces deux objectifs est d'autant plus évidente dans la société contemporaine où un nombre de plus en plus grand de professionnels travaillent dans des organisations bureaucratiques.

Au niveau de la C.I.C., l'objectif syndical a longtemps été synonyme de convention collective. La négociation collective apparaissait le seul moyen valable pour répondre aux exigences de l'objectif syndical de la Corporation. Par ailleurs, l'objectif professionnel était atteint par la mise sur pied de comités pédagogiques, qui étaient loin de présenter une force comparable à celle de la convention collective.

L'objectif syndical était ainsi réalisé de façon plus systématique et plus officiel que l'objectif professionnel. En adoptant cette façon de penser, on peut dire que la C.I.C. se syndicalise puisque la convention collective qui était du ressort des associations locales devient la responsabilité de l'organisme provincial. Cette distinction de deux objectifs, ayant chacun leurs propres moyens d'action, ne nous semble cependant pas correspondre à la réalité actuelle de la Corporation.

Au plan des objectifs d'abord, ce que la C.I.C. exprime en deux objectifs différents, est en réalité deux facettes d'un même objectif qui pourrait s'exprimer comme "l'amélioration de la situation de l'enseignant". La "centrale syndicale" met l'accent sur les législations de travail et les conditions d'emploi des enseignants, alors que la "corporation professionnelle" travaille surtout au niveau du perfectionnement des professeurs et de la recherche pédagogique. De plus, l'objectif "syndical" et l'objectif "professionnel" se concrétisent tous deux dans les mêmes moyens d'action.

Nous pouvons distinguer deux types de moyens d'action qui servent tous deux à chacun des objectifs. D'une part, nous avons l'action "politique", plus officielle et plus légale, qui se manifeste par les conventions collectives et les pressions formelles sur les autorités scolaires. D'autre part, nous avons les "services" qui comprennent les comités d'information, les commissions d'étude, les comités consultatifs et les groupes d'animation syndicale et professionnelle. De plus en plus, on introduit dans les conventions collectives des clauses strictement professionnelles, concernant surtout le contrôle de l'exercice de l'enseignement. Par ailleurs, la consultation, l'information et les recherches se font davantage, à tous les paliers de la structure, tant au plan

syndical qu'au plan professionnel. Au lieu de faire une distinction marquée entre les aspects "syndical" et "professionnel", la distinction se situe davantage entre deux types de moyens d'action qui servent tous deux à la réalisation de chacun des objectifs. Les deux objectifs s'unifient et les moyens d'action qui étaient propres à chacun des deux objectifs servent maintenant à la réalisation du seul objectif de la C.I.C.

Dans le contexte de la négociation provinciale, le troisième objectif exprimé par la Corporation, son rôle de corps intermédiaire, se fond également dans l'objectif unificateur. Le patron étant maintenant l'état, l'action politique de la C.I.C. devient importante pour l'amélioration même de la situation des enseignants. D'une part, la politisation de la population autour des questions d'éducation peut influencer directement les orientations de la partie patronale de l'enseignement, le gouvernement, qui doit répondre à cette même population. D'autre part, l'appui que la C.I.C. peut donner à certains corps publics, en jouant son rôle de groupe de pression, lui ménage l'appui de ces organismes dans sa négociation collective avec l'état. L'action politique de la C.I.C. devient ainsi une cheville importante de son action propre auprès de ses membres.

Comme nous le signalions plus haut, cette unification des objectifs syndicaux et professionnels de la Corporation, en plus de s'inscrire dans la ligne de l'évolution de cet organisme, est liée au phénomène de plus en plus répandu des professionnels dans les grandes bureaucraties. En ce sens, nous pouvons observer deux mouvements inverses qui aboutissent à des situations identiques. Il y a d'une part, la syndicalisation des professionnels, comme les ingénieurs et les médecins, qui exerçaient leur profession dans un contexte d'autonomie assez complète et qui l'exercent

maintenant dans un contexte bureaucratique, avec tous les contrôles que cette structure amène. D'autre part, des syndiqués, habitués à travailler dans des bureaucraties, comme les enseignants, revendiquent maintenant un statut professionnel. Par des procédés différents, on arrive dans les deux cas à la présence de professionnels dans une bureaucratie, de professionnels syndiqués. Les modes d'action propres aux syndicats ouvriers sont ainsi intégrés aux modes d'action propres aux corporations professionnelles établies de longue date. Ainsi les deux objectifs initiaux s'unifient de même que les moyens d'action qui étaient propres à la poursuite de chacun de ces objectifs. Le type pur du professionnel et le type pur de l'employé s'amalgament pour former un nouveau type, celui du professionnel-syndiqué.

En résumé, la C.I.C. poursuit maintenant un seul objectif global, l'amélioration de la condition des enseignants. Les moyens d'action, qui étaient propres à chacun de ses anciens objectifs syndicaux, professionnels et de corps intermédiaire, servent maintenant à la poursuite de son objectif unique. Les trois anciens objectifs deviennent en réalité trois aspects de l'objectif unificateur.

Chapitre IV

LES RELATIONS INTERSYNDICALES

Ce dernier chapitre est consacré aux relations entre la C.I.C. et les autres grandes centrales syndicales du Québec, particulièrement la P.A.C.T. (Provincial Association of Catholic Teachers). Dans notre étude de la C.I.C., ces différents groupements syndicaux sont perçus comme des éléments faisant partie de l'environnement de la Corporation, éléments qui peuvent agir sur la Corporation, particulièrement dans un moment de crise. Nous parlerons très peu de la P.A.P.T. (Provincial Association of Protestant Teachers) parce que ses relations avec la C.I.C. sont pratiquement inexistantes, à l'exception de ce qui a trait à la négociation provinciale. Dans une première partie, nous étudierons les relations entre la Corporation et la P.A.C.T. Nous verrons ensuite, dans la deuxième partie, les relations entre la C.I.C., la C.S.N., la F.T.Q. et l'U.G.E.Q.

4.1. La C.I.C. et la P.A.C.T.

La Provincial Association of Catholic Teachers groupe environ 4,000 professeurs catholiques, religieux et laïcs, qui enseignent dans des écoles ou dans des classes du Québec, où la langue première d'enseignement est l'anglais. La P.A.C.T. est reconnue "de facto" comme l'organisation professionnelle de ces enseignants. Elle n'est cependant pas encore incorporée. Cherchant les mêmes droits et privilèges que ceux de la C.I.C., elle a présenté au gouvernement un projet d'incorporation par Bill privé, en décembre 1964. Ce projet n'a pas encore été soumis à la Législature. Il comprend, à peu de choses près, la définition d'objectifs et de structures semblables à ceux de la C.I.C. La principale

distinction réside dans le fait que la P.A.C.T. serait un syndicat avec des unités locales, alors que la C.I.C. est une fédération de syndicats locaux. Retraçons d'abord quelques événements de l'histoire des relations entre la C.I.C. et la P.A.C.T. depuis cinq ans, avant d'étudier leurs relations dans la négociation collective provinciale.

En décembre 1962, la C.I.C. proposait à la P.A.C.T. une affiliation comme section spéciale, jouissant d'une complète autonomie à l'intérieur de la Corporation. Cette proposition comprenait l'assurance du partage de la cotisation des enseignants, d'un espace réservé dans le journal "L'Enseignement", de documents officiels en langue anglaise, d'une assistance adéquate et d'une représentation normale à la direction de la Corporation. La C.I.C. a refait plusieurs fois cette proposition à la P.A.C.T. depuis 1962. Cette dernière l'a toujours refusée pour sauvegarder sa complète autonomie.

De 1962 à 1966, les relations entre les deux organismes sont tendues mais revêtent quand même un certain caractère de cordialité. En 1966, toute cordialité disparaît. Les déclarations se font de plus en plus virulentes et les invectives de plus en plus fréquentes de part et d'autre. Les occasions d'accrochage proviennent presque toujours d'incidents locaux. La principale source de conflits est la perception de la cotisation syndicale. L'article 19 de la loi de la C.I.C. précise les conditions de l'adhésion automatique des enseignants à la Corporation. Cet article de la loi spécifie que l'adhésion automatique ne s'applique pas à l'instituteur employé dans une école où la langue principale d'enseignement est l'anglais. Cependant plusieurs de ces instituteurs de langue anglaise deviennent membres d'une association locale de langue française, pour les fins de la convention collective signée avec une

commission scolaire qui a juridiction sur les écoles françaises et sur les écoles anglaises. Or ces associations locales sont membres de la C.I.C. et sont tenues de faire parvenir à la Corporation les cotisations de tous leurs membres. Par ce biais, certains instituteurs d'écoles anglaises voient leur contribution à la C.I.C. déduite de leur salaire, sans leur consentement explicite. Cela va à l'encontre de l'article 19 de la loi de la Corporation. De plus, ces instituteurs doivent payer une autre cotisation, cette fois à la P.A.C.T. Cette situation donne naissance à de nombreux litiges entre les deux organismes. La P.A.C.T. accuse la C.I.C. et on recourt à l'arbitrage. Le Tribunal d'arbitrage déclare toujours qu'il ne croit pas de son ressort de trancher cette question. Ainsi, depuis quatre ou cinq ans, six ou sept cas du genre se sont produits et n'ont pas obtenu de réponse valable. L'an dernier, avec toutes ces querelles accumulées, les relations entre les deux organismes se sont nettement détériorées.

Un autre événement qui est venu envenimer la situation fut l'embauche par la C.I.C. d'un permanent, rattaché au Service pédagogique, chargé expressément de s'occuper des quelques 1,200 enseignants anglophones, membres de la Corporation. Cet événement a provoqué une réaction violente de la part de la P.A.C.T. Celle-ci a accusé la C.I.C. de tenter de dominer tous les professeurs de l'enseignement public au Québec.

Puis vint le Bill 25 et la négociation provinciale, au tout début de cette année. Quittant les conflits locaux, la C.I.C. et la P.A.C.T. vont maintenant s'affronter au plan provincial. Il est cependant de leurs intérêts communs de constituer une certaine unité entre elles pour affronter le gouvernement. Cette unité doit aussi se faire avec la P.A.P.T. Ainsi, la C.I.C. qui compte 55,000 membres, la P.A.C.T. qui en compte 4,000

et la P.A.P.T. qui rejoint environ 2,000 professeurs protestants, se retrouvent à une même table de négociation pour faire face au gouvernement. Les trois groupements se sont déjà rencontrés, avec les commissions scolaires et des associations de parents, sur le comité créé par le Bill 25 pour aviser le gouvernement sur toute question relative à la négociation provinciale. Ils sont maintenant à tenter de s'entendre sur la structure de l'équipe syndicale de négociation.

Concernant la composition et le mode de fonctionnement de cette équipe des négociateurs syndicaux, la C.I.C., lors de son dernier congrès, a adopté quelques propositions précises. En voici un extrait:

> " 9. La représentation au comité de négociation se fait de la façon suivante:
>
> la C.I.C. : 6 voix
> la P.A.P.T.: 2 voix
> la P.A.C.T.: 2 voix
>
> et ce, même en cas d'absence au comité.
>
> 10. A) Que l'équipe des négociateurs puissent prendre des décisions par voix majoritaires sur des problèmes de son ressort.
>
> B) Quant à l'adoption du contenu du projet de convention collective:
>
> 1.– que les décisions se prennent à la majorité des voix à l'intérieur du comité conjoint de négociation;
>
> 2.– en cas de divergence au comité de négociation entre les organismes sur des questions ordinaires, que l'opposition de P.A.P.T. et de P.A.C.T. puisse empêcher de se prendre une décision; alors la question pourra être soumise à l'arbitrage;
>
> 3.– que sur une question d'importance majeure, la divergence d'un des trois organismes puisse suffire pour référer la question à l'arbitrage;
>
> 4.– l'arbitrage se fera devant un arbitre unique indépendant, unanimement agréé au préalable par les parties."
>
> (Ces propositions furent adoptées à l'unanimité par le Congrès de la C.I.C.)

La C.I.C. se propose donc d'avoir une confortable majorité au comité de négociation. Lors des dernières rencontres entre les trois organismes, la P.A.C.T. et la P.A.P.T. étaient d'accord pour accorder la majorité des voix à la Corporation, à cause de la supériorité numérique de ses membres. Les deux syndicats anglophones tenaient cependant à être représentés chacun par au moins deux personnes. La proposition de la C.I.C. est de nature à les satisfaire en ce sens. D'autre part, pour redonner de l'importance aux deux autres organismes, la Corporation leur accorde un droit de veto, dont la forme varie selon l'importance des décisions à prendre. Ainsi la divergence d'un seul organisme suffit pour empêcher une décision importante d'être prise. Selon les dirigeants de la C.I.C., leurs propositions devraient être acceptées sans difficulté par la P.A.C.T. et la P.A.P.T.

L'interdépendance entre ces trois organismes s'accentue de plus en plus. Aucune décision d'importance capitale ne peut maintenant être prise par une des trois organisations sans tenir compte de la position des deux autres. Dans l'analyse de la structure de la C.I.C., la présence de ces deux autres syndicats de professeurs doit être étudiée. Leur influence a sûrement du poids en tout ce qui concerne la convention collective provinciale. Leur influence a sûrement du poids en tout ce qui concerne la convention collective provinciale. Cette influence peut aussi s'avérer importante même dans des décisions concernant l'orientation interne de la Corporation. La C.I.C., particulièrement en moment de crise, devra maintenant tenir compte de plus en plus de ces deux éléments de son environnement qui peuvent réagir à ses différentes prises de position. Les dirigeants de la Corporation, conscients de cette situation, souhaitent l'unification de ces trois grandes associations d'ensei-

gnants. Cette unification se ferait probablement par l'incorporation des deux syndicats anglophones au sein de la C.I.C. Celle-ci, qui est d'ailleurs devenue C.E.Q. afin de pouvoir étendre son champ de recrutement, a déjà fait plusieurs tentatives pour intégrer au moins la P.A.C.T. à ses cadres. Les pressions vers l'unité, qui se feront sentir par la négociation provinciale et le travail en commun que les dirigeants des trois organismes seront appelés à effectuer, peuvent faciliter l'entrée de la P.A.P.T. et de la P.A.C.T. dans la C.I.C.

4.2. Les autres centrales syndicales

En ce qui concerne les relations officielles entre la C.S.N., la F.T.Q., l'U.G.E.Q. et la C.I.C., nous avons peu de choses à signaler. Ces relations sont très sporadiques. A date, une certaine unité s'est faite lors d'occasions exceptionnelles. Signalons principalement les événements suivants: la crise scolaire, la présentation du Bill 21, la possibilité de refus de la perception des cotisations syndicales des étudiants par les universités, la refonte des chartes universitaires et la création de comités d'action politique. L'automne dernier, sous l'invitation de l'U.G.E.Q., un comité intersyndical temporaire fut créé. Ce comité était chargé de voir à la possibilité de créer un comité permanent afin que toutes les grandes centrales syndicales de la province puissent trouver un accord réel autour de certains grands objectifs. Depuis les travaux de ce comité, les dirigeants de la C.S.N., de la F.T.Q. et de l'U.G.E.Q. ont exprimé publiquement leur désir d'une plus grande unité des centrales syndicales. Les dirigeants de la C.I.C. n'ont fait aucune déclaration en ce sens, récemment.

Il nous apparaît que c'est à force de fronts communs autour de problèmes particuliers que les dirigeants de ces centrales syndicales

apprendront à mieux se connaître, à travailler ensemble et à réaliser ainsi une certaine unité plus permanente. Pour la C.I.C., ces relations inter-syndicales sont encore nouvelles. Elle devra apprendre à appuyer les autres centrales syndicales en certaines occasions privilégiées, si elle désire pouvoir compter à son tour sur leur appui. Il va sans dire qu'il n'est aucunement question d'affiliation entre l'une ou l'autre de ces centrales. On est prêt à faire front commun occasionnellement, mais en toute liberté et autonomie.

CONCLUSION

La C.I.C. à l'origine n'est pas un syndicat mais une corporation professionnelle incorporée par un bill du parlement, elle a le privilège d'obliger les enseignants à devenir membres. A l'autre extrême de la courbe de son évolution, la C.I.C. se manifeste comme une centrale syndicale. Des changements survenus dans la structure de l'emploi des enseignants ont amené une concentration de plus en plus grande des institutions scolaires. Jusqu'à une date très récente, la C.I.C. ne s'occupait qu'occasionnellement d'action proprement syndicale. Ce n'est qu'à la demande de certains de ses organismes affiliés qu'elle intervenait directement comme agent négociateur, plus souvent encore comme conseiller dans la négociation. Par contre certains de ces organismes, locaux ou régionaux, numériquement puissants s'étaient dotés des services adéquats leur permettant de faire face eux-mêmes aux négociations. Ainsi éloignée d'une activité proprement syndicale que se réservaient ses organisations affiliées, la C.I.C. s'occupait surtout de questions reliées au statut des membres et de leur profession. De la sorte, les syndicats d'enseignants qui négociaient par eux-mêmes localement ou régionalement se trouvaient coiffés par un organisme à caractère semi-corporatif.

Contrairement à la plupart des corporations professionnelles traditionnellement en marge, sinon en opposition à une action syndicale, la C.I.C., même dans les phases antérieures de son existence s'est toujours intéressée d'assez près non seulement à un contrôle du marché du travail et de la compétence de ses membres, mais elle veillait aussi à la défense de leurs intérêts économiques.

La situation des enseignants offre, en effet, une double particularité: l'une liée à son statut juridique, l'autre au marché de l'emploi. La C.I.C. n'a jamais joui pleinement de certains privilèges détenus par les vieilles corporations: l'adhésion des professeurs de l'enseignement public à la C.I.C. est obligatoire, mais la C.I.C. n'a jamais eu pour autant le contrôle direct de la qualification des enseignants. Quant au marché de l'emploi de l'enseignement, il a été dès le début caractérisé par un système d'organisation qui assimilait les professeurs à des salariés, alors que les professions libérales continuaient à jouir d'une assez grande marge d'indépendance.

La concentration des institutions scolaires a conduit la C.I.C. à modifier ses objectifs et ses structures en fonction d'un rôle de centrale syndicale au détriment de son rôle traditionnel de semi-corporation. Dès lors, la C.I.C. comme centrale se voit confier à l'échelle de la province des responsabilités de négociation qui étaient jusqu'alors l'apanage de ses organismes affiliés à l'échelon local ou régional.

Ces diverses transformations se sont précipitées au cours des dernières années, atteignant leur point culminant au moment de la grève de '67 et de la fin que le gouvernement lui imposa d'autorité

Peu préparée à ces changements subits, la C.I.C. semble hésiter dans la définition de ses objectifs et plus encore leur hiérarchie. La C.I.C. éprouve beaucoup de difficultés à se définir un principe unificateur de ses différents types d'action professionnelle et économique.

A la suite de ses démêlés avec les pouvoirs publics, et des difficultés qu'elle rencontre dans l'opinion publique, la C.I.C. éprouve le besoin d'agir comme groupe de pression. C'est dans cette intention que la C.I.C. met sur pied des comités d'action politique auxquels on assigne

comme première tâche d'expliquer à la population le point de vue des enseignants sur la récente crise scolaire.

Cette préoccupation de problèmes plus généraux reflète-t-elle une simple défense de l'organisation ou doit-elle être rattachée à une prise de conscience nouvelle du rôle de l'enseignement dans la société? Il est difficile de prévoir jusqu'où la corporation des enseignants va étendre son action dans cette direction.

Il semble évident que la C.I.C. adopte une politique de présence de plus en plus intense à l'ensemble des problèmes liés à la réforme de l'éducation, et non seulement à l'égard des conditions de travail de ses membres; cette tendance se réflète dans le ton et le contenu des interventions publiques de la C.I.C. Il n'est pas exclu que, plafonnée dans le contenu de ses revendications monétaires, face à l'état employeur, la C.I.C. conteste plus agressivement l'ensemble des politiques gouvernementales dans le domaine scolaire.

Jusqu'ici, la Corporation a donné peu d'exemples concrets d'une action sur des problèmes sociaux débordant le cadre de l'enseignement. Les efforts de la C.I.C. dans ce domaine sont encore à l'état d'ébauche et de projet sur des thèmes comme la lutte à la pauvreté, le statut de la femme, ... Il est difficile de prédire actuellement si les projets d'ouverture de la C.I.C. à des problèmes sociaux et politiques vont s'effriter ou se consolider au cours des prochaines années. La C.I.C. peut être accaparée par les nouveaux objectifs qui lui échoient maintenant de façon directe et se cantonner à un style d'action négociatrice. Au contraire, une implantation solide dans les problèmes de l'éducation peut favoriser le développement d'un intérêt marqué pour l'ensemble des questions sociales.

Il faut noter à l'appui de cette seconde possibilité, que la C.I.C. tend à rompre son isolement relatif face aux autres organisations syndicales au Québec. Depuis quelque temps, et surtout à la suite des confrontations et des manifestations d'appui reçues de la part d'autres centrales syndicales lors de la grève de janvier 1967, la C.I.C. participe de plus en plus à différents fronts communs ou comités de solidarité entre travailleurs ouvriers, cols blancs, agricoles et étudiants. Ces transformations dans les objectifs que s'assigne la C.I.C., iront nécessairement de pair avec la capacité de la corporation de recourir à une mobilisation de ses membres qui implique, entre autres, une redéfinition des structures.

Cette redéfinition des structures se fait dans le sens de la centralisation. La C.I.C. veut ainsi augmenter son efficacité face à la négociation provinciale, particulièrement en facilitant une plus grande rapidité dans la prise de décision. Cette centralisation se manifeste à la fois au plan des décisions et au plan des services.

Auparavant, les décisions importantes, concernant par exemple la convention collective, se prenaient par les enseignants groupés en associations locales. Ces décisions se prennent maintenant par les représentants des associations locales et des sections régionales qui siègent au Congrès. Au strict palier provincial, le Congrès s'accapare des pouvoirs que détenait le Conseil provincial. Mais dans une perspective globale, le Congrès exerce maintenant les pouvoirs qu'exerçaient les enseignants groupés en associations locales. Le processus de centralisation se manifeste ainsi par le passage des mécanismes de décision du local au provincial. De plus, le Conseil provincial conserve en fait l'initiative de la décision, comme on peut le constater dans la structure mise sur pied pour la négociation provinciale.

Les services de consultation et d'information doivent pour leur part quitter le strict plan provincial pour se développer au niveau des sections régionales. Ces services, qui passeront par exemple par les bureaux régionaux, émanent cependant de la Corporation. Ils viennent en fait remplacer plusieurs services autonomes, organisés sur une base régionale ou locale. L'organisme central contrôlera donc davantage les services disponibles aux enseignants. La centralisation est donc aussi effective sous cet aspect.

Les structures de la C.I.C. évoluent donc dans le sens de la centralisation. La Corporation s'unifie ainsi davantage autour d'objectifs plus généraux. On peut difficilement prévoir actuellement quelles seront les réactions des enseignants à long terme. D'une part, ils peuvent vraiment s'unir et constituer ainsi un élément déterminant dans l'évolution du système scolaire du Québec. D'autre part, ils peuvent se désintéresser de l'action de leur Corporation et laisser quelques dirigeants décider de l'avenir du corps professoral. Entre ces deux extrêmes, la réaction des enseignants dépendra de la mise en oeuvre concrète des nouvelles structures de la C.I.C. et de la capacité des dirigeants à mobiliser les enseignants.

Annexe 1

LE BILL 25 ET LES ARRETES EN CONSEIL

Nous vous présentons maintenant les principaux textes de loi, provenant de gouvernement provincial, qui peuvent aider à comprendre les transformations actuelles de la C.I.C. Voici donc les cinq articles du Bill 25 qui nous servent principalement dans notre analyse et un résumé du contenu de la négociation provinciale tel que stipulé par deux arrêtés en Conseil.

Bill 25 – "Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire."

"Article 2. Tout instituteur qui est actuellement en grève doit, dans les quarante-huit heures qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, retourner au travail et remplir les devoirs de sa fonction, et toute commission scolaire qui est actuellement atteinte par une grève doit, dans le même délai, organiser la reprise des cours.

Article 3. Toute convention collective intervenue entre une commission scolaire et une association d'instituteurs qui a expiré avant le 11 février 1967 et n'a pas été, avant cette date, renouvelée ou remplacée par une nouvelle convention collective, est en vigueur jusqu'au 30 juin 1968 nonobstant l'expiration du terme qui y était stipulé.

Article 4. Toute convention collective intervenue entre une commission scolaire et une association d'instituteurs qui, en vertu des stipulations qui y sont contenues, doit expirer après le 10 février 1967 et avant le 1er octobre de la même année, continue néanmoins d'être en vigueur jusqu'au 30 juin 1968.

Article 13. La Corporation des instituteurs et institutions catholiques du Québec, la Provincial Association of Catholic Teachers, l'Association provinciale des instituteurs protestants de Québec, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et la Quebec

Association of Protestant School Boards doivent former avant le 15 mars 1967 un comité conjoint chargé d'aviser le gouvernement sur toute question ayant trait à la négociation à l'échelle provinciale de conventions collectives entre associations d'instituteurs et commissions scolaires.

Article 14. Le lieutenant-gouverneur en conseil détermine après avoir reçu, le cas échéant, l'avis du comité conjoint visé à l'article 13, les questions qui doivent faire l'objet de négociations à l'échelle provinciale."

Arrêtés en conseil – Texte reproduit du journal "La Presse", édition du 25 juillet 1967.

"Québec – Le gouvernement du Québec vient de déterminer une liste de matières qui devront être négociées au niveau provincial, en plus de l'échelle des traitements aux enseignants comme l'a déjà stipulé un premier arrêté en conseil.

La Gazette officielle a mentionné qu'un deuxième arrêté en conseil a été adopté concernant le partage des négociations, une mesure qui découle du bill 25.

Les nouveaux points qui feront l'objet de négociations provinciales sont:

a) Les dispositions interprétatives relatives aux clauses portant sur des questions qui doivent faire l'objet de négociations à l'échelle provinciale;
b) Les règles et critères qui doivent servir à l'établissement de la tâche des instituteurs;
c) Les rémunérations additionnelles, tout supplément au traitement et les avantages sociaux qui s'ajoutent indirectement au traitement tels que, notamment, les assurances, les congés de maladie, les congés sociaux;
d) Les stipulations relatives aux congés pour charges publiques, aux congés pour affaires relatives à l'éducation, à la responsabilité civile et à la maternité;
e) Les prérogatives d'ordre syndical;
f) Les règles et critères relatifs à l'accessibilité pour les instituteurs aux études de perfectionnement reconnues par le Ministère de l'Education;
g) La consultation des instituteurs (en principe);
h) Le mode de règlement des griefs.

Il reste cependant encore plus de points à trancher, comme par exemple la sécurité d'emploi, la classification des enseignants, les structures de négociations et le degré de consultation qui doit être négocié à chaque palier.

..."

Annexe 2

LE DEROULEMENT DE LA CRISE SCOLAIRE

Voici quelques événements importants dans le déroulement de la récente crise scolaire au Québec.

1966

14 octobre – Directives du gouvernement adressées aux commissions scolaires.

Le gouvernement instaure ainsi un régime supplémentaire de subventions aux commissions scolaires qui ont dépassé "les normes". Cependant, les commissions scolaires, pour jouir de ces subventions supplémentaires au poste "salaire des enseignants", devront maintenant se soumettre à trois exigences:

- approbation de leurs offres de salaires;
- approbation de leur intention d'aller en arbitrage;
- consultation du bureau des délégués, pour les commissions scolaires régionales.

A cette période, plusieurs commissions scolaires négocient une nouvelle convention collective avec les enseignants. Ces directives gouvernementales changent le cours des négociations.

18 octobre – La C.I.C. s'oppose aux "directives du 14 octobre" pour deux raisons principales:

- le gouvernement fausse les mécanismes établis par le Code du Travail quand il se désigne comme tierce partie pour décider des augmentations de traitements et des recours à l'arbitrage;
- la Corporation favorise une décentralisation administrative de l'Education au Québec. Elle prône le maintien de commissions scolaires régionales, mais elle croit nécessaire qu'on leur laisse ou qu'on leur redonne leur autorité administrative.

21-22 octobre – Réunion du Conseil provincial de la C.I.C. qui demande:

a) aux membres de la C.I.C. siégeant au comité du plan de développement scolaire du Ministère de s'en retirer;
b) l'organisation d'une campagne d'information comme première étape d'une action de force provinciale;
c) aux associations locales et régionales de poursuivre leurs négociations et de recourir à la grève si nécessaire.

Semaine du
24 octobre — Les membres de la C.I.C. siégeant au comité du plan se retirent du comité.

1er novembre — Ouverture de la campagne d'information de la C.I.C.

4-6 novembre — Réunion du Conseil provincial de la C.I.C.
On constate que les "Directives du 14 octobre" ont eu pour effet de bloquer toutes les négociations en cours, lesquelles touchent environ 30,000 maîtres.

5 novembre — Réunion de tous les présidents des syndicats-membres de la C.I.C.
Ils endossent les décisions du Conseil provincial et se tiennent prêts à toutes éventualités.

11 novembre — Les commissaires d'école, réunis au congrès de la Fédération des commissions scolaires, approuvent les décisions gouvernementales.

11-12 novembre — Le Conseil d'Administration de la C.I.C. fait le point et décide de passer de la phase d'information auprès des membres à l'étape pression auprès du gouvernement.

22 novembre — Les représentants des maîtres anglophones se retirent du comité du plan de développement scolaire du Ministère.

1er décembre — Manifestation des représentants de tous les enseignants de la province en face du parlement de Québec, à l'occasion de l'ouverture de la Session.

2 au 16 déc. — Piquetage symbolique devant le parlement.

17 décembre — Réunion du Conseil provincial de la C.I.C. qui décide entre autres:
- de recommander aux associations de continuer à appliquer le Code du travail malgré les "directives du 14 octobre";
- de recommander aux associations de mettre sur pied des structures d'action pouvant être utiles et indispensables dans un conflit ouvert;
- de donner son appui lorsqu'une grève locale sera déclenchée, si cette grève se fait selon le Code du travail;
- d'accepter le principe de la coordination des conflits et de confier au président de la C.I.C. le soin de se préoccuper de cette coordination volontaire.

novembre et décembre	–	Trois rencontres ont lieu entre la C.I.C. et le Ministère mais sans aucun succès.

1967

janvier	–	De nombreuses grèves locales et régionales éclatent à travers la province. A la fin de janvier, presque tout le système scolaire public est paralysé.
10 février	–	Le Bill 25 est présenté à l'Assemblée législative en première lecture. Il est accepté quelques jours plus tard et oblige les enseignants à retourner en classe.
18-19 mars	–	Le Congrès de la C.I.C., réuni en assemblée spéciale, accepte la négociation à l'échelle provinciale.

NOTE PRELIMINAIRE

Les notes qui suivent constituent les réponses des auteurs de trois des quatre rapports pour lesquels la Commission nous a fait parvenir des remarques et demandes d'explication ou d'éclaircissement. Les questions mêmes de la Commission précèdent les réponses.

Nous transmettons à la Commission les réponses des auteurs telles quelles, c'est-à-dire sans enlever de leur style, le nerf, sans émousser la pointe de ces réponses qui sont aussi des répliques. La Commission voudra bien y voir un appel au dialogue, et dans bien des cas le souhait de poursuivre des recherches dont la mise en route n'a fait que montrer l'ampleur et souligner l'intérêt.

5. La Corporation des enseignants du Québec

Cette étude fournit des renseignements très intéressants sur la C.E.Q. et dans ses grandes lignes couvre assez bien le sujet à traiter. Cependant, elle mériterait d'être reconsidérée plus en profondeur, surtout le chapitre I de la première partie. Certains faits devraient être ajoutés alors que d'autres événements de même que certaines données devraient être vérifiés ou précisés. Les remarques plus précises vous parviendront très bientôt.

REMARQUES SUPPLEMENTAIRES CONCERNANT LA C.E.Q.

Pages

5 - Compléter la liste des modifications apportées à la loi de 1946, amendée par la Loi 16 Elizabeth II (sanctionnée le 12 août 1967); la Loi des syndicats professionnels se retrouve dans les statuts refondus plus récents: 1964 S.R.Q., ch. 146.

6, 1er para - Quelle est la solution suggérée par la C.E.Q? A moins que l'on désire se former en groupement "de facto", ce qui est très improbable à cause des buts énoncés à l'article 2 des Règlements, une transformation du statut juridique de la C.E.Q. ne risquerait-elle pas de remettre en question toute l'économie de la législation actuelle en matière d'associations à but non lucratif (v.g. Loi des syndicats professionnels, Loi des compagnies de Québec (Partie 3). Cela peut être la difficulté majeure que rencontre la C.E.Q. (voir art. 9 de la Loi de la C.E.Q).

- "elle maintient également la C.I.C. dans un fort lien de dépendance de l'Etat", il faudrait expliquer, démontrer comment ceci est plus grave là que dans d'autres organisations. Il en serait de même si la C.I.C. était incorporé suivant la Loi des syndicats professionnels.

7, 1er para - De plus, il y aurait lieu de vérifier les références aux textes actuels; ainsi, le but de la C.E.Q. n'est pas énoncé dans l'article 6 de la loi, mais seulement dans l'article 2 des Règlements (pp. 6 et 7 du rapport); le texte de l'article 2 de la loi rapporté au bas de la page 6 n'est pas celui que l'on retrouve dans la loi actuelle; il en est de même pour le texte de l'article 19 cité en page 6.

Une attention particulière devrait être apportée quant à la nécessité de bien distinguer entre les dispositions de la loi et celles des règlements.

"Amendement du 19 juillet 1967": il faudrait expliquer la nature de cet amendement et même le citer.

8, 4ème para - Des précisions concernant la lutte à la pauvreté aideraient à comprendre le rôle de la C.E.Q. en tant que corps intermédiaire.

C'est passer trop vite toute une période extrêmement importante. On ne parle pas des objectifs, de la situation des instituteurs à cette époque.

Pages

9, 4ème para - L'auteur n'a pas vu l'impact créé à cette époque par le fait que le président de l'Alliance (Guindon) était aussi le président de la Corporation.

10, 2ème para - L'amendement à la loi de la corporation en 1959. C'est passer trop vite. On ne fait pas part des discussions et de l'opposition de Guindon et de sa petite fédération.

11, 3ème para - Au paragraphe 3, il faudrait démontrer clairement s'il s'agit de modifications à la loi ou aux règlements, car la procédure est tout à fait différente dans chacun de ces cas.

Quel est le statut des religieux et religieuses au sein de la C.E.Q; sur quelles dispositions de la loi ou des règlements repose ce statut?

Puisque C.I.C. est devenu C.E.Q. n'y aurait-il pas lieu d'utiliser cette dernière appellation dans l'ensemble du travail?

11, 5ème para - L'auteur ne mentionne pas que Guindon a été président de la Corporation avant Garant. Pourtant, on ne peut "absolument" rien comprendre à la Corporation si on ignore le "problème Guindon".

11, 2ème para - "Enseignants du secteur public" l'expression "secteur public" est trop générale car elle englobe également les enseignants des institutions spécialisées lesquels font partie de S.P.E.Q.

14, 2ème et 3ème para - les section locales, les fédérations. L'auteur n'a pas clairement expliqué la place et le rôle de chacun dans l'organisme.

20, 1er et 2ème para - "Le Conseil provincial détient, en fait le pouvoir législatif" ... Le Congrès est avant tout un organisme consultatif". Ce n'est pas juste. Le Congrès, même s'il n'a pas l'initiative, demeure un organisme de contrôle: de plus, il établit les politiques. Faut bien savoir qu'en ce qui concerne la négociation collective, ce sont les commissions scolaires locales qui sont l'employeur et l'unité de négociation est constituée par les professeurs d'une même commission scolaire. Il serait certainement bon d'indiquer les articles de la loi ou des règlements qui traitent de ces organismes.

Pages

23, 2ème para - "Les officiers de chaque bureau sont nommés par la C.I.C." Qui est la C.I.C? Quel organisme de la C.I.C. fait les nominations? Sur quoi se base-t-il? Est-ce que le bureau régional est simplement un groupe de fonctionnaires de la C.I.C? Est-ce qu'il a des pouvoirs?

23, 2ème para (fin) C'est la première fois que l'on entend parler des "principaux d'école". Comment en est-on venu à créer une section spéciale pour eux? Est-ce que cela a causé des problèmes?

24, 1er para - A quelles exigences correspondaient les structures anciennes? Comment s'effectuaient l'action proprement syndicale, l'action proprement professionnelle, etc? L'on remarque, en passant, que l'auteur a complètement escamoté les modifications de Duplessis à la loi qui en 1950 ont enlevé le droit de grève et le droit à l'arbitrage aux commissions scolaires rurales. De plus, il n'a pas parlé de l'influence de la loi des relations ouvrières de 1944 sur l'expansion de l'organisation des institutrices rurales. Il n'a pas dit que c'est grâce à une décision arbitrale passée en catimini que les institutrices ont été soumises à la loi des relations ouvrières. C'est pourtant essentiel.

25, 1er para - "Elles n'avaient alors que peu de ressources financières disponibles..." C'est la première fois qu'il est question de cotisation et encore on n'en parle pas pour donner des explications. Quelle était leur ampleur, comment étaient-elles distribuées?

26, 1er para -"toutes les clauses de la convention collective sont ..." D'abord, il faudrait voir... et ensuite, au moins, "seront".

30, 1er para - "contredisent la tradition générale des corporations professionnelles". L'auteur oublie que la C.I.C. était déjà une "corporation professionnelle sui generis"

36, 1er para - "les enseignants qui sont membres de la C.I.C. n'ont pratiquement aucun pouvoir de décision en ce qui concerne leur convention collective". Il s'agit là d'un jugement sommaire très simpliste. Il faudrait s'expliquer. Les enseignants, comme dans beaucoup d'autres groupements, n'ont-ils pas un pouvoir qu'ils délèguent. Et ce sont les délégués qui prennent les décisions. Et pourrait-il en être autrement d'une façon efficace. Il me semble que pareille question liquidée d'une seule phrase est justement l'une des raisons pour lesquelles l'Equipe spécialisée a fait faire cette étude. On devrait, au moins, lui apporter une certaine attention.

Pages

37, 1er para - "ajuster ses revendications aux possibilités réelles du Ministère de l'Education". - Mais pourquoi pas?

40, 1er para - "importance que peut avoir l'action politique" ... Il y a action politique et action politique. L'auteur ne semble pas penser qu'il y a différente formes d'action politique et laquelle est la meilleure, la plus efficace tenant compte de la nature du groupement?

40, 3ème para - "La principale difficulté qui survient dans ces négociations, c'est que l'état-employeur est à la fois l'état-législateur". Comment peut-il en être autrement et pour les professeurs de l'Etat, comme pour les fonctionnaires?

43, 1er para - L'auteur oublie ici l'importance de la Commission Parent qui a poussé les instituteurs à se bien préparer pour faire des représentations.

44, 1er para - "La C.I.C. semble redonner plus d'importance à son aspect syndical..." Vraiment, l'auteur n'a pas saisi l'essentiel de cette organisation. Auparavant, la C.I.C. n'avait pas l'initiative parce que les négociations n'étaient pas du ressort de la corporation.

44, 2ème para - Il ne faut pas oublier que tous les membres de la C.I.C. sont des salariés, ce qui n'est pas le cas dans les autres "corporations professionnelles".

50, 1er para - "Cela va à l'encontre de l'article 19 de la Corporation". Cela n'est pas juste. Car un professeur peut toujours, dans des délais prévus" signifier qu'il ne veut pas que la cotisation de la corporation soit retenue (sign out). Parce qu'on ne le fait pas habituellement, cela ne veut pas dire qu'on n'en a pas le pouvoir. Et, naturellement, ce n'est pas la C.I.C. qui va faire de la propagande auprès de ses membres et de tous les instituteurs pour les mettre au courant.

Toute cette question d'adhésion obligatoire devrait être vérifier à nouveau et décrite avec plus de précisions.

55, 1er para - "..n'est pas un syndicat mais une corporation professionnelle.." Il faut ajouter "sui generis". "Elle a le privilège d'obliger les enseignants à devenir membres": on devrait plutôt dire "certains enseignants".

Pages

56, 1er para - "l'adhésion des professeurs ... est obligatoire"
Voir la note de la page 50.

58, 1er para - "rompre son isolement relatif"
L'auteur est ignorant de l'histoire de la C.I.C. et de celle des relations du travail dans le Québec. Car la C.I.C. a participé à beaucoup de cartels avec la C.S.N. et la F.T.Q. Que l'on songe seulement aux bills no 5; no 15 etc. A chaque fois que cela a été nécessaire, elle a fait front commun avec les autres centrales.

REPONSES AUX REMARQUES CONCERNANT LA C.E.Q.

Pages

5 — "Compléter la liste... ch. 146."

Vous avez parfaitement raison, mais on pouvait difficilement compléter cette liste avant la sanction officielle des plus récentes lois.

6, 1er par. — "Quelle est la solution... que rencontre la C.E.Q."

Il est bien entendu que la C.E.Q. ne se propose aucunement de modifier son statut juridique. Le texte me semble assez clair sur ce point.

— "elle maintient également... Loi des syndicats professionnels."

Il est vrai que le statut actuel de la C.E.Q. la maintient dans un fort lien de dépendance à l'égard de l'Etat et, contrairement à ce que vous pensez, il en serait autrement si la C.E.Q. était incorporée suivant la Loi des syndicats professionnels. Voici pourquoi.

En ce qui concerne les modifications aux règlements, les centrales syndicales ou les syndicats incorporés selon la Loi des syndicats professionnels doivent faire approuver ces changements par le Secrétaire de la Province. En pratique

cette approbation n'est, la plupart du temps, qu'une formalité. Il en va exactement de même pour la C.E.Q. Elle doit faire approuver par le Secrétaire de la Province toute modification à ses règlements. Il n'y a donc aucune différence en ce qui a trait aux règlements.

Cependant une différence importante se manifeste quand on considère une modification à la Loi. Une modification à la Loi d'incorporation des syndicats incorporés selon la Loi des syndicats professionnels est en fait une modification qui affecte en même temps tous les syndicats incorporés selon cette loi générale. Au contraire une modification à la Loi d'incorporation de la C.E.Q. n'affecte que cette dernière. Il est donc plus simple pour le Gouverneur en Conseil d'accepter une modification à la Loi de la C.E.Q. puisque cette acceptation n'implique pas des modifications de l'ensemble de la Loi des syndicats professionnels.

Cette situation peut en certaines occasions favoriser la C.E.Q. mais dans d'autres occasions jouer en sa défaveur. La C.E.Q. est donc dans un fort lien de dépendance de l'Etat puisqu'elle est liée à l'Etat plus spécifiquement que les autres syndicats à cause de sa loi particulière.

7, 1er par. — "De plus, il y aurait lieu de vérifier..."

Je regrette beaucoup, mais je ne pouvais pas consulter au cours de l'été 1967 des documents officiels parus l'automne suivant. Les références que je fournis correspondent exacte-

ment au texte "Loi et Règlements" publié par la C.E.Q. en septembre 1966.

8, 1er par. — "Des précisions concernant la lutte à la pauvreté..."

Au moment de rédiger ce rapport de recherche, la participation de la C.E.Q. à la lutte à la pauvreté était encore à l'état de projet. Quelques démarches très sporadiques étaient à peine entreprises.

9, 4ème par. — "L'auteur n'a pas vu l'impact..."

Si vous disposez des fonds nécessaires, je serais disposé à mener pour vous une étude historiographique de la C.I.C. Tel n'était cependant pas l'objet de la recherche de l'été 1967.

10, 2ème par. — "L'amendement à la loi de la Corporation en 1959..."

Intéressante historiographie à réaliser.

11, 3ème par. — "Au paragraphe 3, il faudrait..."

Il est évident que le changement de nom est une modification à la Loi qui doit être approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil. Il est également évident que la modification des structures est une modification aux Règlements qui doit être approuvée par le Secrétaire de la Province.

— "Quel est le statut des religieux..."

Il est dit très clairement à la page 7, 1er paragraphe, du présent rapport que, grâce à l'amendement à la Loi accepté

le 19 juillet 1967, les religieux sont membres à part entière de la Corporation.

— "Puisque la C.I.C. est devenu C.E.Q. ..."

Oui.

<u>11, 5ème par.</u> — "L'auteur ne mentionne pas que Guindon..."

Voir les remarques relatives aux pages 9 et 10.

<u>12, 2ème par.</u> — "Enseignants du secteur public..."

Lire: "instituteur employé par une corporation scolaire catholique" (article 19 de la loi). C'est la loi!

<u>14, 2ème et 3ème par.</u> — "les sections locales, les fédérations..."

Si le critique lit la page 20, il verra clairement le rôle exact de ces organismes. Je tiens également à lui rappeler que ce ne sont plus des "fédérations" mais des "sections".

<u>20, 1er et 2ème par.</u> — "Le Conseil provincial détient..."

Si le critique avait lu préalablement le chapitre 2 du rapport de recherche, intitulé "L'étude des structures", il aurait omis cette remarque.

Néanmoins, pour plus de clarté, vous trouverez ci-joint un texte extrait du document de Congrès de la C.E.Q. qui trace un parallèle entre les anciens pouvoirs et les nouveaux pouvoirs du Congrès, du Conseil d'administration, du Comité exécutif et du Conseil provincial. Ce texte des nouveaux pouvoirs a été adopté par le Congrès en juillet 1967.

<u>23, 2ème par.</u> — "Les officiers de chaque bureau..."

Les officiers de chaque bureau sont nommés par le Comité exécutif et approuvés par le Conseil d'administration. Ces officiers sont de simples fonctionnaires de la C.E.Q. Ils n'ont aucun pouvoir particulier. Ils sont responsables de l'information et de la consultation des membres de la région. Ces bureaux régionaux perdent de l'importance actuellement pour la C.E.Q. Il n'y en a plus que deux, soit en Abitibi et à Rimouski. Ailleurs leur rôle est tenu par les sections ou même par les syndicats locaux.

<u>23, 2ème par. (fin)</u> — "C'est la première fois que..."

Ce sujet nous est apparu trop marginal pour mériter une plus longue élaboration.

<u>24, 1er par.</u> — "A quelles exigences correspondaient..."

Je tiens de nouveau à souligner que, sur demande, nous pourrions discuter de l'opportunité de mener une étude historique.

<u>25, 1er par.</u> — "Elles n'avaient alors que peu de ressources..."

Il est à noter que nous parlons alors des associations locales et non de la Corporation. On sait que les cotisations des enseignants-membres sont perçues à la source et envoyées au complet à la C.E.Q., qui en redistribue une partie aux sections et aux associations. (Cf. articles 78 à 81 des Règlements.)

26, 1er par. — "toutes les clauses de la convention..."

Le critique n'a probablement pas pris la peine de lire l'appendice de notre rapport de recherche.

30, 1er par. — "contredisent la tradition générale..."

Il est évident que nous parlons ici du type-pur des corporations professionnelles. Le Collège des médecins est un exemple approprié de ce type-pur.

36, 1er par. — "les enseignants qui sont membres..."

Se prononcer sur l'efficacité de la structure constituerait un jugement de valeur que je refuse de faire pour répondre scientifiquement à votre contrat. Je vous suggère de plus de suivre le cours actuel de la première négociation provinciale afin de juger, à la lumière de ces événements, de la validité de notre analyse.

37, 1er par. — "ajuster ses revendications aux possibilités..."

Il est clair que nous ne parlons pas ici du contenu et du déroulement concret des négociations mais du problème de la double allégeance chez les négociateurs. Les négociateurs de la C.E.Q., étant des technocrates, ont une allégeance syndicale mais partagent aussi l'orientation des technocrates du Ministère, en raison de leur formation commune et de leur rôle d'experts qui est similaire. Le jeu de forces normal de la négociation peut alors être entravé par cette "orientation d'experts" commune aux négociateurs des deux parties.

40, 1er par. — "importance que peut avoir l'action politique"...

Cette remarque est abusive et incite de nouveau à porter des jugements de valeur.

40, 3ème par. — "La principale difficulté qui survient..."

C'est là le problème. Il s'agit d'inventer des mécanismes qui empêcheraient le législateur de pouvoir interférer à tout moment dans la négociation en faveur de l'employeur.

43, 1er par. — "L'auteur oublie l'importance du Rapport Parent..."

C'est intéressant à signaler.

44, 1er par. — "La C.I.C. semble redonner plus d'importance à son aspect syndical..."

C'est exactement ce qui est dit dans les deux lignes suivantes du rapport de recherche.

44, 2ème par. — "Il ne faut pas oublier que tous les membres..."

Cela ne fait que radicaliser l'aspect syndical.

50, 1er par. — "Cela va à l'encontre de l'article 19..."

Il est entendu que le professeur peut signifier qu'il ne veut pas que la cotisation de la corporation soit retenue, mais lors il devra se retirer de l'association locale à laquelle il a choisi d'adhérer en raison d'avantages notables qu'il en retire.

55, 1er par. — "n'est pas un syndicat mais une corporation..."

Conclure un texte en reprenant tous les détails de l'analyse, c'est écrire à nouveau un texte.

58, 1er par. — "rompre son isolement relatif"...

Ce n'est que depuis l'arrivée de Laliberté comme président, en 1965, que la C.E.Q. est officiellement ouverte à la collaboration intersyndicale. La politique de Garant pouvait se résumer ainsi: "Occupons-nous de nos affaires." Il y a eu, bien sûr, collaboration intersyndicale avant 1965 mais c'était une collaboration de certains membres influents de la C.I.C. et non de la Corporation comme telle. M. Naud par exemple a pris plusieurs initiatives dans ce sens, de même que M. Thibodeau.

Normand Wener

Annexe aux remarques sur la CEQ

MODIFICATIONS AUX REGLEMENTS DE LA CEQ (JUILLET 1967)

1.- LE CONGRES

ARTICLE 41

Article 41 actuel

Congrès: Le Congrès de la Corporation est composé:

a) Des membres du Conseil général;

b) Du nombre de membres que chaque syndicat peut déléguer, tel que ci-après établi;

Chaque syndicat a droit à un délégué, quel que soit le nombre de ses membres jusqu'à cent (100);

De 101 à 1,000, un délégué par 100 membres additionnels, ou fraction de 100;

A compter de 1,001, un délégué par 200 membres additionnels, ou fraction de 200;

c) Du nombre de délégués des sections à caractère provincial, tel que précisé dans le règlement d'affiliation de chacune desdites sections. (am. 1961)

Article 41 proposé

Congrès: Le Congrès SE COMPOSE:

a) Des membres du Conseil PROVINCIAL;

b) Du nombre de membres que chaque syndicat ou ASSOCIATION peut déléguer, tel que ci-après établi;

UN délégué, quel que soit le nombre de ses membres jusqu'à cent (100);

De 101 à 1,000, un délégué par 100 membres additionnels, ou fraction de 100;

A compter de 1,001, un délégué par 200 membres additionnels ou fraction de 200;

c) Du nombre de délégués des sections à caractère provincial, tel que précisé dans le règlement d'affiliation de chacune desdites sections. (am. 1961)

ARTICLE 44

Article 44 actuel

Lettres de créance: Chaque syndicat ou association doit faire parvenir au siège social de la Corporation, au moins quinze (15) jours avant l'ouverture du Congrès, la liste des noms et adresses de ses délégués, ainsi qu'un certificat sous la signature du président et du secrétaire, attestant de leur désignation en bonne et due forme, ledit certificat tenant lieu de lettre de créance.

Article 44 proposé

DELEGUES AU CONGRES: LES DELEGUES AU CONGRES SONT NOMMES POUR UN AN, MAIS ILS DEMEURENT EN FONCTION JUSQU'A CE QU'ILS SOIENT REMPLACES PAR L'ORGANISME QU'ILS REPRESENTENT.

CHAQUE ORGANISME PREVOIT UN NOMBRE DE SUBSTITUTS EGAL AU NOMBRE DE SES DELEGUES OFFICIELS.

Chaque délégué doit être muni d'un duplicata de sa lettre de créance et, en cas de contestation de son mandat, l'exhiber sous peine d'être déchu de ses droits.

LA DESIGNATION D'UN DELEGUE OU D'UN SUBSTITUT N'EST VALABLE QUE SUR LE DEPOT AU SIEGE SOCIAL DE LA C.I.C. D'UN CERTIFICAT A CET EFFET SOUS LA SIGNATURE DU PRESIDENT ET DU SECRETAIRE DE L'ORGANISME CONCERNE, LEDIT CERTIFICAT TENANT LIEU DE LETTRE DE CREANCE.

NUL NE PEUT ETRE DESIGNE COMME DELEGUE OU SUBSTITUT, A MOINS D'ETRE MEMBRE EN REGLE DE LA CORPORATION.

Chaque délégué doit être muni d'un duplicata de sa lettre de créance et, en cas de contestation de son mandat, l'exhiber sous peine d'être déchu de ses droits.

ARTICLE 45

Article 45 actuel

Pouvoirs du Congrès: Le Congrès:

a) Approuve ou rejette les règlements qui lui sont soumis par le Conseil général;

b) Procède à l'élection des membres du Conseil d'administration;

c) Peut exiger la lecture des procès-verbaux des assemblées du Conseil d'administration et du Conseil général, la production et la lecture des états financiers, des rapports des vérificateurs; en résumé, il peut exiger des rapports sur toutes les activités de la Corporation.

Article 45 proposé

Pouvoirs du Congrès: Le Congrès DETERMINE LES POLITIQUES GENERALES, LES OBJECTIFS MAJEURS ET LES GRANDES LIGNES D'ACTION DE LA CORPORATION; IL PEUT AUSSI, EXCEPTIONNELLEMENT, ETABLIR DES POLITIQUES PARTICULIERES, DES OBJECTIFS SPECIAUX OU DES PROGRAMMES D'ACTION PLUS IMMEDIATS, PLUS PARTICULIEREMENT, LE CONGRES:

a) Approuve ou rejette les règlements qui lui sont soumis par le Conseil PROVINCIAL;

b) Procède à l'élection des membres du Conseil d'administration;

c) Peut exiger la lecture DE TOUTE RESOLUTION AINSI QU'UN RAPPORT DE TOUTE ACTIVITE DU CONSEIL PROVINCIAL ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, LA PRODUCTION ET LA LECTURE DES ETATS FINANCIERS PREPARES PAR LES VERIFICATEURS ET DES PREVISIONS BUDGETAIRES; EN RESUME, IL PEUT EXIGER UN RAPPORT SUR TOUTE ACTIVITE DE LA CORPORATION.

2.- LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

ARTICLE 28

Article 28 actuel

Pouvoirs du Conseil d'administration: Le Conseil d'administration:

a) Exécute les décisions et s'occupe activement de la mise en application des résolutions du Conseil général;

b) Voit à la bonne administration de la Corporation et exerce, en son nom, tous les pouvoirs accordés par la loi et qui ne sont pas spécialement attribués à d'autres organismes par les présents règlements;

c) Surveille les intérêts professionnels en toute circonstance;

d) Place les fonds dans une banque à charte ou une caisse populaire et désigne, par résolution, les personnes autorisées à signer les effets de commerce au nom de la Corporation;

e) Statue sur les demandes d'admission des instituteurs, syndicats et fédérations qui désirent devenir membres de la Corporation;

f) Choisit les employés, fixe leur traitement et les congédie, s'il y a lieu;

g) Désigne les conseillers juridiques ou autres, s'il le juge pertinent;

h) Règle les différends qui peuvent survenir entre les membres de la Corporation;

i) Fait enquête sur toute question relative à la conduite professionnelle des membres de la Corporation ou à l'exercice illégal de la profession par ceux-ci;

Article 28 proposé

Pouvoirs du Conseil d'administration: A LA LUMIERE DES POLITIQUES GENERALES ET DES OBJECTIFS FIXES PAR LE CONGRES ET LE CONSEIL PROVINCIAL, ET SUBORDONNEMENT A CEUX-CI, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ELABORE DES POLITIQUES PARTICULIERES ET ETABLIT DES PROGRAMMES D'ACTION DONT IL ASSURE ET CONTROLE L'EXECUTION. PLUS PARTICULIEREMENT, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION:

a) Exécute les décisions et s'occupe activement de la mise en application des résolutions du Conseil PROVINCIAL ET DU CONGRES;

b) IDEM

c) IDEM

d) Place les fonds dans une banque, UNE SOCIETE DE FIDUCIE ou une caisse populaire et désigne, par résolution, les personnes autorisées à signer les effets de commerce au nom de la Corporation;

e) Statue sur les demandes d'admission des ENSEIGNANTS, syndicats, ASSOCIATIONS, fédérations et SECTIONS qui désirent devenir membres de la Corporation;

f) Choisit les employés, fixe leur traitement ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI et les congédie s'il y a lieu;

g) IDEM

h) IDEM

i) Forme des comités et en désigne les membres;

j) Décide d'intenter des poursuites judiciaires et de répondre à celles qui pourraient être instituées contre la Corporation;

j) Entend la version des intéressés et des témoins;

k) Forme des comités et en désigne les membres;

l) Décide d'intenter des poursuites judiciaires et de répondre à celles qui pourraient être instituées contre la Corporation;

m) Exerce, sous le contrôle du Conseil général, tous les pouvoirs conférés par les sous-paragraphes f), g) et h) de l'article 9 de la Loi de la Corporation;

n) Reçoit, entend et décide des demandes d'autorisation de recourir à l'arbitrage qui lui sont soumises par les syndicats ou associations, en conformité avec la loi 8-9, Elizabeth II, chapitre 47;

o) Choisit parmi ses membres, un comité exécutif composé de cinq (5) membres, dont le quorum est de trois (3). Le secrétaire exécutif est membre adjoint, sans droit de vote, du comité exécutif. Les pouvoirs et attributions du comité exécutif sont déterminés à l'article 34a ci-après. (am. 1964)

k) Exerce, sous le contrôle du Conseil PROVINCIAL, tous les pouvoirs conférés par les sous-paragraphes a), b), f), g) et h), de l'article 9 de la Loi de la Corporation;

l) Choisit QUATRE (4) DE SES MEMBRES QUI, AVEC LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, FORMENT UN COMITE EXECUTIF DE CINQ (5) MEMBRES DONT LES POUVOIRS ET ATTRIBUTIONS SONT DETERMINES A L'ARTICLE 34a) CI-APRES;

m) EXERCE TOUTES LES AUTRES ATTRIBUTIONS QUI LUI SONT DEVOLUES PAR LES PRESENTS REGLEMENTS (ENTRE AUTRES, AUX ARTICLES 19, 34b, 51, 64, 66, 71, 90, 101 et 105).

n) à supprimer

o) à supprimer.

3.- LE COMITE EXECUTIF:

ARTICLE 34a

Article 34a actuel

Pouvoirs du comité exécutif: Subordonnément au Conseil d'administration auquel il doit rendre compte et conformément aux politiques adoptées par la C.I.C., le comité exécutif:

1. administre les biens de la Corporation,

2. maintient un secrétariat qui relève de lui,

3. expédie les affaires journalières et de routine,

4. exécute les décisions du Conseil d'administration auquel il reste soumis,

5. voit à la marche des différents services,

6. s'acquitte des différents mandats spéciaux qui lui sont confiés par le Conseil d'administration. (aj. 1964)

Article 34a proposé

Pouvoirs du Comité exécutif: Subordonnément au Conseil d'administration auquel il doit rendre compte et conformément aux politiques adoptées par la CORPORATION, le Comité exécutif REGLE LES AFFAIRES COURANTES QUI SONT DE LA COMPETENCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION. PLUS PARTICULIEREMENT, LE COMITE EXECUTIF:

a) administre les biens de la Corporation,

b) voit à la BONNE marche des différents services,

c) expédie les affaires journalières et de routine,

d) VOIT A L'EXECUTION DES décisions du Conseil d'administration,

e) s'acquitte des différents mandats spéciaux qui lui sont confiés par le Conseil d'administration.

LE QUORUM EST DE TROIS MEMBRES.

(Note: le 2o: "maintient un secrétariat qui relève de lui" est supprimé).

4.- LE CONSEIL GENERAL:

ARTICLE 36

Article 36 actuel

Conseil général: le Conseil général se compose:

a) des membres du Conseil d'administration;

b) du nombre de délégués que chaque section provinciale ou régionale peut nommer, tel que ci-après établi:

Section groupant 2,000 membres ou moins: 3 délégués
Section groupant 2,001 à 3,000 membres: 4 délégués
Section groupant 3,001 à 5,000 membres: 5 délégués
Section groupant 5,001 à 8,000 membres: 6 délégués
Section groupant 8,001 à 12,000 membres: 7 délégués
Section groupant 12,001 à 17,000 membres: 8 délégués

Ces délégués sont choisis de la façon indiquée à l'article 37 ci-après.

Les dispositions du paragraphe b) ci-dessus s'appliqueront à compter du 1er janvier 1967.

Cependant, les sections diocésaines dont les territoires ne seront pas encore compris dans ceux des sections régionales continueront d'être représentées par deux délégués jusqu'au 1er juillet 1967 et par la suite, s'il y a lieu, sur décision spécifique du Conseil général.

Article 36 proposé

Conseil PROVINCIAL: Le Conseil PROVINCIAL se compose:

a) des membres du Conseil d'administration;

b) du nombre de délégués que chaque section provinciale ou régionale peut nommer, tel que ci-après établi:

Section groupant 2,000 membres ou moins: 3 délégués
Section groupant 2,001 à 3,000 membres: 4 délégués
Section groupant 3,001 à 5,000 membres: 5 délégués
Section groupant 5,001 à 8,000 membres: 6 délégués
Section groupant 8,001 à 12,000 membres: 7 délégués
Section groupant 12,001 à 17,000 membres: 8 délégués

Ces délégués sont choisis de la façon indiquée à l'article 37 ci-après.

A COMPTER DU 1er JUILLET 1967, LES SECTIONS DIOCESAINES NE PEUVENT CONTINUER A ETRE REPRESENTEES SELON LES ANCIENS REGLEMENTS QUE SUR DECISION SPECIFIQUE DU CONSEIL PROVINCIAL.

ARTICLE 37

Article 37 actuel

Délégués au Conseil général: Les délégués sont nommés pour un an, mais ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par la section qu'ils représentent. A l'expiration de leur terme d'office, ils peuvent être délégués à nouveau.

La désignation d'un délégué ou d'un substitut n'est valable à la Corporation que sur dépôt, au siège social de cette dernière, d'un certificat à cet effet, sous la signature du président et du secrétaire de la section concernée.

Article 37 proposé

Délégués au Conseil PROVINCIAL: Les délégués sont nommés pour un an, mais ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par la section qu'ils représentent. A l'expiration de leur terme d'office, ils peuvent être délégués à nouveau.

La désignation d'un délégué ou d'un substitut n'est valable QUE SUR DEPOT, AU SIEGE SOCIAL DE LA CORPORATION, d'un certificat à cet effet, sous la signature du président et du secrétaire de la section concernée.

ARTICLE 40

Article 40 actuel

Pouvoirs du Conseil général: Le Conseil général:

a) Fait les règlements sur les objets mentionnés à l'article 10 de la Loi de la Corporation, tel qu'amendé;

b) Vote le budget préparé par le Conseil d'administration;

c) Décide quelles charges de la Corporation seront rémunérées et en détermine les appointements;

d) Nomme le ou les vérificateurs;

e) Désigne les membres des comités permanents prévus par les présents règlements et peut aussi constituer certains comités pour des fins particulières, en désignant, dans ces derniers cas, le nombre, les fonctions et devoirs des membres choisis;

Article 40 proposé

Pouvoirs du Conseil PROVINCIAL: Le Conseil PROVINCIAL PRECISE LES ORIENTATIONS DE LA CORPORATION ET PREND TOUTES LES DECISIONS NECESSAIRES A LA POURSUITE DES OBJECTIFS FIXES PAR LE CONGRES; IL PEUT ETABLIR DES POLITIQUES NOUVELLES SUJETTES A REVISION PAR LE CONGRES PLUS PARTICULIEREMENT, LE CONSEIL PROVINCIAL:

a) Fait les règlements sur les objets mentionnés à l'article 10 de la Loi de la Corporation, tel qu'amendé;

b) APPROUVE OU AMENDE le budget préparé par le Conseil d'administration;

c) Décide quelles charges électives SONT rémunérées et en détermine les appointements;

d) NOMME LE OU LES VERIFICATEURS ET RECOIT LES RAPPORTS ANNUELS DU TRESORIER ET DES VERIFICATEURS CONCERNANT LES ETATS FINANCIERS.

f) Le Conseil général peut, par règlement, constituer autant de sections qu'il le juge nécessaire et avantageux pour la Corporation, en déterminer les cadres, la juridiction, concernant les affaires de la Corporation et leurs devoirs; il peut également modifier la juridiction territoriale des sections constituées;

g) Il exerce toutes les autres attributions qui lui sont dévolues par les présents règlements.

c) IDEM

f) IDEM

g) PEUT CONVOQUER UNE ASSEMBLEE SPECIALE DU CONGRES ET EN DETERMINER LE LIEU ET LA DATE;

h) EXERCE TOUTES LES AUTRES ATTRIBUTIONS QUI LUI SONT DEVOLUES PAR LES PRESENTS REGLEMENTS (ENTRE AUTRES AUX ARTICLES 16, 28k, 46, 47, 51, 61, 62, 85 et 101).